

**CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DO TRABALHO:
AS NOVAS ATRIBUIÇÕES JURÍDICAS ADVINDAS PELO PROJETO DE LEI N.º
6.787, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2016, DE AUTORIA DO PODER EXECUTIVO**

Thays Santos Motta Guerreiro ¹

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo apresentar as modificações e as controvérsias jurídicas existentes no texto do projeto de lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016, de autoria do Poder Executivo, que tramita no Congresso Nacional, trazendo à baila o surgimento e evolução da Convenção e Acordo Coletivo do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, as normas que tratam da matéria e encontram-se vigentes no direito pátrio, as possíveis alterações na legislação, advindas da promulgação do projeto de lei citado, e a exposição de motivos da proposta pelo ente federativo em contraposição ao posicionamento sobre a reforma adotado pelo Ministério Público do Trabalho. As problemáticas encontram-se no sentido das reformas apresentadas pelo projeto, no que tange às Convenções e os Acordos Coletivos do Trabalho, trazerem mais benefícios aos trabalhadores ou os colocarem em uma maior vulnerabilidade frente aos empregadores, assim como nas possíveis consequências de se conferir maior autonomia e disposições jurídicas passíveis de serem negociadas pelo Sindicato. Verifica-se que é de grande relevância a análise desse tema, que atinge diretamente a sociedade atual como um todo, por implicar em modificações trabalhistas que tendem a alterar significativamente a maior parte dos vínculos trabalhistas existentes e futuros, quando da promulgação e vigência do referido projeto de lei. Cabe ressaltar, que a metodologia utilizada para dar embasamento neste estudo consiste na análise de posicionamentos doutrinários, artigos publicados, notícias atuais acerca do tema, além de comparações da visão jurídica do tema com a atual legislação vigente.

Palavras-chave: convenção coletiva do trabalho; acordo coletivo do trabalho; caráter normativo; força de lei.

¹ Advogada. Pós-graduanda/ MBA em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (2017- 2018). Graduação em Direito pela Faculdade Paraíso (2015).

ABSTRACT

The present study aims to present the legal modifications and controversies existing in the text of bill no. 6.787, dated December 23, 2016, authored by the Executive Branch, which is being processed by the National Congress, bringing to light the emergence and evolution of the Convention and Collective Labor Agreement in the Brazilian legal system, the norms that deal with the matter and are in force in this country law, possible changes in the legislation, arising from the enactment of the mentioned bill, and the explanatory statement of the proposal by the federative body as opposed to the position on the reform adopted by the Public Labor Ministry. The problems are in the sense of the reforms presented by the project, with regard to Conventions and Collective Labor Agreements, bring more benefits to workers or place them in a greater vulnerability to employers, as well as in the possible consequences of granting greater autonomy and legal provisions that may be negotiated by the Union. It is of great relevance to analyze this theme, which directly affects the current society as a whole, since it implies in labor modifications that tend to significantly change most existing and future labor relations, when the said project is promulgated and in force of law. It should be noted that the methodology used to base this study consists of analyzing doctrinal positions, published articles, current news about the topic, and comparing the legal view of the topic with current legislation.

Keywords: convention bargaining agreement; collective bargaining agreement; normative character; force of law.

INTRODUÇÃO

Em 1932, através do Decreto nº 21.761, fora introduzido no ordenamento pátrio, a previsão legal da Convenção Coletiva do Trabalho, adquirindo em 1934 status de preceito constitucional. Verifica-se que, assim como nos países que já haviam o constituído em seu ordenamento, este instituto tornou-se uma das principais medidas adotadas para solução pacífica de conflitos entre o sindicato, os empregadores e os empregados, através da negociação direta, na modalidade da autocomposição. Atualmente possui previsão legal no Art. 7º XXVI, CRFB/88 e, em capítulo próprio na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos Art. 611 ao 625. Por sua suma importância, as suas cláusulas de caráter normativo passaram a ser consideradas fonte autônoma do Direito do Trabalho.

Com o advento das atuais reformas trabalhistas, anunciadas em 2016, pelo atual presidente da República, Michel Temer, em tramitação no Congresso Nacional, principalmente no que tange ao projeto de lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016, de autoria do poder executivo, verifica-se as novas atribuições ao instituto das Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho.

Este projeto de lei não possui como objeto principal a reforma integral deste instituto abordado no presente artigo, todavia implementa modificações significativas a este tema, ao incluir e delimitar novos aspectos jurídicos que poderão entrar em pauta para deliberação. Além de conceder uma nova natureza jurídica ao instituto, a de força de lei. Todas essas modificações estão contidas no projeto do Art. 611-A, que sendo aprovado, restará incluso na CLT.

1. Evolução Histórica Brasileira dos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho

Todas as grandes épocas de progresso da humanidade, coincidem de modo mais ou menos interligado, com as épocas em que se ampliam as fontes de existência. Admitindo-se, como grande marco moderno, a evolução proveniente das Revoluções Industriais, que marcaram o início das automatizações da produtividade e acarretaram o impulsionamento da sociedade para o consumo.

Neste período, em que os empregados careciam de direitos tutelados e exerciam suas profissões em condições severamente precárias, emerge nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, vindo a se difundir nos demais países industrializados, as Convenções Coletivas de Trabalho.

Diferentemente do que ocorrera na evolução dos Direitos e Deveres Trabalhistas entre empregadores e empregados destes países, as normas (em sentido amplo) e formas de solução de conflitos a serem utilizadas neste âmbito, em que as convenções coletivas foram provenientes dos fatos incidentes e carecedores de resguardo jurídico para após haver a concretização das normas (em sentido estrito), nos países subdesenvolvidos, este acontecimento deu-se de modo inverso.

No Direito Pátrio brasileiro, não ocorrera de modo diferente. Sendo de grande valia enfatizar, que o marco inicial à tutela deste instituto se deu com a promulgação do Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, que teve por base a Lei Francesa de 1919², onde lhe fora concedido efeito normativo (Art. 5º)³; fora lhe atribuído, por via de regra, adesão facultativa, com a exceção obrigatória também delimitada no texto legal (§2º do Art.1º e Art. 11)⁴; e considerava os termos convenções coletivas e acordos coletivos como sinônimos, onde o primeiro abrangia o segundo, de forma a ser verificado em seu Art. 1º:

"Entende-se por convenção coletiva de trabalho o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento

²Na França, após décadas de reivindicações trabalhistas, alguns movimentos foram determinantes para o reconhecimento, por lei, da convenção coletiva do trabalho (objeto de lei francesa em 1919). Dentre esses movimentos precursores, pode-se citar: o abandono da figura de delito de associação, com o advento da lei de 25 de março de 1864 e o reconhecimento da liberdade sindical, com a Lei Waldeck-Rousseau, de 1884.

³ "Art. 5º. Desde que preencham as formalidades exigidas pelos artigos anteriores, as convenções coletivas obrigam tanto aos sindicatos ou agrupamentos que as ajustarem ou que vierem a aderir, como aos seus componentes, os quais não ficarão exonerados das obrigações assumidas pelo fato de retirarem a sua adesão ou deixarem de fazer parte dos sindicatos ou agrupamentos." (BRASIL. *Institue a convenção coletiva de trabalho*. Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 de abril de 2017).

⁴ "Art.1º (...)§ 2º. As convenções coletivas de trabalho são facultativas, podendo, entretanto, tornar-se obrigatórias nos termos do art. 11 deste decreto. "

"Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenientes." (Idem)

de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados."⁵

Em 1934, a convenção coletiva foi amplamente valorada e inserida de maneira sucinta na Constituição promulgada à época. Enfatiza-se que também não fazia menção aos Acordos Coletivos de Trabalho, conforme se vislumbra no seguinte artigo da CF/34:

"Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: (...)

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho."⁶

Com a imposição do sistema Ditatorial do Estado Novo e a outorga da Constituição Brasileira, ambos em 10 de novembro de 1937, por Getúlio Vargas, houve um retrocesso no que tange ao instituto em análise. No bem da verdade, a Constituição Polaca⁷ preocupava-se em controlar as entidades sindicais, tanto que conferiu, em seu Art. 138⁸, o poder aos sindicatos de impor contribuições e exercer funções delegadas de Poder Público. Corroborando com o afirmado, não houve previsão legal das Convenções Coletivas em seu texto constitucional, trazendo unicamente à baila o Contrato Coletivo em seu Art. 137, que tratava de uma extensão subjetiva e outra objetiva, *in verbis*:

"Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados,

⁵Ibidem

⁶ BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017.

⁷ Esta Constituição recebeu o mencionado apelido, por ser inspirada no modelo semifascista polonês. Possuiu um caráter normativo autoritário e concedia ao governo poderes praticamente ilimitados.

⁸ "Art. 138. A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público." (BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1934**. Op. Cit. 5).

trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;
(extensão subjetiva)

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;**(extensão objetiva)**" (grifos nosso)⁹

Com o advento normativo da CLT em 1943, a ausência de normatização da convenção coletiva de trabalho se repetira, todavia, vislumbrava-se um crescente resguardo ao Contrato Coletivo de Trabalho, sendo-lhe conferido um Título próprio para sua regulamentação. Os Arts. 611¹⁰ ao 625 contidos neste Título da CLT, refletiam o disposto na Constituição Brasileira de 1937 e era baseado no sistema corporativista italiano do contrato coletivo. Reduzia a abrangência da adesão, pelo fato de somente ser aplicado aos sócios do sindicato, apenas se estendendo aos demais membros da categoria por intermédio de decisão do Ministro do Trabalho (Art.612 da CLT)¹¹.

A Carta Constitucional Brasileira de 1946 "adotou postura liberal e democrática sem descurar do alargamento dos direitos sociais e é apontada pela doutrina como de posição conciliadora do Estado liberal com o Estado social"¹², de forma que retornou a prever legalmente as convenções coletivas do trabalho em seu Art. 157, XIII¹³. Em contrapartida ao aqui estabelecido, a CLT ainda utilizava a denominação Contrato Coletivo.

⁹BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017.

¹⁰ "Art. 611. Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação. Parágrafo único. Os sindicatos só poderão celebrar contrato coletivo quando o fizerem por deliberação de assembleia geral, dependendo a sua validade de ratificação, em outra assembleia geral, por maioria de 2/3 dos associados ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes." (BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017).

¹¹ "Art. 612. O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenientes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio." (Idem).

¹² BONAVIDES, Paulo Paes de Andrade. *História Constitucional do Brasil*, 3a. ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991, p. 414. In: **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região- Minas Gerais**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Marcio_Vidigal.pdf>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

¹³"Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...) XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;" (BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017).

A Constituição Brasileira de 1967 manteve a previsão legal constituída na Carta anterior, em seu Art. 158, XIV¹⁴. Advindo, neste mesmo ano, modificação significativa na expressão utilizada pela CLT, com o advento do Decreto lei nº 229, onde fez constar a expressão “Convenção e Acordo coletivo” no lugar de “Contrato Coletivo de Trabalho”. Essa determinação teve por base a legislação francesa e foi o marco inicial para o reconhecimento formal do Acordo Coletivo de Trabalho.

No que tange a este instituto, a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, optou por manter a previsão legal das últimas Cartas Magnas, em seu Art. 165, XIV¹⁵. Sendo certo que, um grande marco para a tutela desse direito adveio da Constituição Federal de 1988, que manteve a previsão legal da Convenção Coletiva e também normatizou constitucionalmente os Acordos Coletivos de Trabalho, de forma a garantir o estabelecido pelo Decreto lei nº 229, na CLT, *in verbis*:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”¹⁶

Cabe ressaltar que a CRFB de 1988 foi além das normatizações das expressões, proporcionando uma maior abrangência do papel atribuído aos sindicatos e à autonomia privada coletiva, no sentido de aprimoramento às negociações coletivas, a fim de elencar normas disciplinadoras do trabalho. Assim como, delimitou conteúdos constitucionais que passariam a ser objetos desses institutos, como pode ser analisado nos seguintes incisos do Art. 7º:

“VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**;
“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e

¹⁴ “**Art. 158.** A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: (...) XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;” (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm#art189>. Acesso em: 31 de março de 2017).

¹⁵ “**Art. 165.** A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: (...) XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;” (BRASIL. *Emenda Constitucional nº 1*, de 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017).

¹⁶ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 de abril de 2017.

a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**”

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;**”¹⁷ (grifo nosso)

Toda a presente análise histórica demonstra a importância da normatização dos institutos da Convenção e do Acordo Coletivo do Trabalho. A garantia constitucional destes vêm demonstrar que não são meras disposições contratuais entre as partes envolvidas e que também não são suficientemente capazes de serem coercitivos à sua concretização e cumprimento. O caráter normativo constitucional adquirido é imposto para aproximar às partes a uma negociação coletiva, a fim de se evitar maiores controvérsias jurídicas individuais no contrato trabalhista, uma vez que o contrato traz benefícios a todos os envolvidos nesta negociação. Demonstra o quão fundamental é a negociação coletiva.

1.1. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) no cenário legislativo brasileiro

Conforme sua própria apresentação, a OIT é uma “agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.”¹⁸ Sua criação remota ao ano de 1919, como parte do Tratado de Versalhes. É composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

“A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.”¹⁹

Em âmbito internacional, sem a ratificação desta pelo Brasil, fora definida pela OIT a Recomendação nº 91, de 1951, o conceito de contratos coletivos, que ao ser equiparado ao conceito determinado na legislação brasileira (Art. 611²⁰, CLT- sem

¹⁷ Ibidem (grifo nosso)

¹⁸ Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

¹⁹ Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

²⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

modificações posteriores), verifica-se muito mais abrangente, neste sentido Art. 2º, 1, da referida recomendação:

“todos os acordos em escrever sobre condições de trabalho e emprego celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais empregadores ' organizações em a um lado, e em segundo lugar, um ou mais trabalhadores representativos ' organizações ou, a ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por eles em conformidade com a legislação nacional.”²¹

Em contrapartida, o Brasil é signatário da Convenção nº 154 da OIT, referente ao Fomento à Negociação Coletiva, tendo sido promulgada pelo ordenamento pátrio através do Decreto nº. 1.256, de 29/09/94. Estabelece que esta Convenção se aplica a todos os ramos da atividade econômica (Art. 1º,1)²², inclusive no setor público, ressaltando-se que este último poderá ter sua aplicação mitigada, nos termos do Art. 1º, 2 e 3 ²³. Visa estimular a negociação coletiva livre e voluntária.

O Brasil também é signatário da Recomendação nº 163 da OIT, que possui a finalidade de promover a Negociação Coletiva. As medidas ali indicadas podem ser aplicadas no ordenamento pátrio através de leis ou regulamentos nacionais, por contratos coletivos, laudos arbitrais ou por qualquer outro modo compatível com a prática nacional (Art. 1º).

2. Conceito de Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho

Neste tópico serão abordados os conceitos atuais dos presentes institutos, não incorporando as possíveis modificações do projeto de Art. 611-A, que será analisado de forma isolada em momento oportuno.

Estes institutos são abordados sempre em conjunto, por constituírem verdadeiros contratos normativos, embora um não se confunda com o outro. A

²¹Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 91, de 29 de junho de 1951. Disponível em:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

²²“**Art. 1 - 1.** A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.” (Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 154, de 3 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 02 de abril de 2017).

²³“**2.** A legislação ou a prática nacional poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.” “**3.** No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacional poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.” (Idem)

Convenção Coletiva do Trabalho é gênero, do qual o Acordo Coletivo compreende sua espécie, sendo certo que não existe hierarquia sobre a Convenção e o Acordo Coletivo, uma vez que abordam campos de atuação diferenciados. Essa última premissa comporta apenas uma exceção, no que tange ao estabelecimento do mesmo conteúdo em ambas, conforme disposto no Art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.”²⁴

A respeito das similaridades e diferenças sobre os institutos, o doutrinador Sérgio Pinto Martins leciona que:

“o ponto em comum da convenção e do acordo coletivo é que neles são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo, portanto, efeito normativo. A diferença entre as figuras em comentário parte dos sujeitos envolvidos, consistindo em que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, sendo que na convenção coletiva o pacto é realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro. A convenção coletiva é aplicável à categoria. O acordo coletivo é aplicável aos empregados da empresa ou empresas acordantes.”²⁵

Importante se faz destacar que, embora a lei seja hierarquicamente superior à Convenção Coletiva no que tange as fontes do Direito, esta poderá se sobrepor à lei e vir a ser empregada, caso seja mais benéfica para o empregado.

A Convenção e o Acordo Coletivo terão como validade o prazo máximo de 02 (dois) anos. Nada obsta que cláusulas contidas no mesmo contrato normativo possuam validades diferentes, desde que não ultrapasse o prazo legal determinado por lei, contido no Art. 611, § 3º: “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”²⁶

A Consolidação das Leis Trabalhistas também determina que todas “as controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho” (Art. 625)²⁷. Essa

²⁴BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

²⁵MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014. P. 910.

²⁶BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

²⁷BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

determinação legal tem por base o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, nos moldes do Art. 5º, XXXV, CRFB/88²⁸.

2.1. Convenções coletivas do Trabalho

As Convenções Coletivas do Trabalho são relações jurídicas, firmadas a partir de um acordo entre o sindicato de empregados e o sindicato dos empregadores, que por sua importância jurídica recebem um caráter normativo e estabelecem condições de trabalhos aplicáveis e permitidas em lei, que atinjam toda uma categoria pertencente ao sindicato acordante do negócio jurídico. Vislumbra-se que a conferência de um caráter normativo às Convenções Coletivas visa lhe estabelecer efeito *erga omnes*, a fim de possibilitar a aplicação para a categoria. Ressalta-se que poderão participar dois ou mais sindicatos que representem estas categorias econômicas e/ou profissionais. Na legislação pátria, o conceito é determinado pelo Art. 611, caput, CLT, *in verbis*:

"Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de **caráter normativo**, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho." ²⁹ (grifos nosso)

Pelo contido no preceito normativo, estes acordos são realizados por excelência pelos sindicatos, entretanto o próprio Art. 611, em seu § 2º, estabelece uma ressalva a esta regra, qual seja:

"§2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações." ³⁰

²⁸"**Art. 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;" (BRASIL. **Constituição Federal**. Op. cit. 15).

²⁹BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

³⁰BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9.

No que pertine a prevalência da autonomia da vontade coletiva concretizada pela Convenção Coletiva sobre os contratos individuais, preleciona Valentim Carrion que:

“a distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.”³¹

Nesse mesmo contexto, tendente a referenciar a natureza jurídica da Convenção Coletiva do Trabalho, diversas correntes disciplinam a respeito das controvérsias existentes, pelo fato do conceito jurídico apresentado se demonstrar híbrido, de forma que será reservado um tópico próprio para explanar as minúcias do assunto. Todavia, vale destacar, de antemão, os ensinamentos do doutrinador Mauricio Godinho Delgado a respeito do assunto em tela:

“As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, conseqüentemente, à noção de lei em sentido material, traduzindo ato-regra (Duguit) ou comando abstrato. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (ou seja, de seu conteúdo), diplomas desveladores de inquestionáveis regras jurídicas (embora existam também no seu interior cláusulas contratuais, (...).”³²

2.2. Acordos Coletivos do Trabalho

Os Acordos Coletivos de Trabalho são relações jurídicas, firmadas entre os sindicatos dos empregados e uma ou mais empresas da categoria correspondente ao campo de atuação do sindicato negociante, a fim de dirimir controvérsias trabalhistas e estipular condições de trabalho para os empregados correspondentes a este sindicato. A abrangência deste negócio jurídico é de caráter reduzido quando

³¹Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. em CD-ROM, São Paulo, Saraiva, 1996 (arts. 611 e ss.). In: **DireitoNet**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

³²DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14^a. Ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 1473.

comparada com a da Convenção Coletiva do Trabalho, em razão de não possuir efeito *erga omnes*, de forma que seu conteúdo só atinge os empregados da(s) empresa(s) acordantes. Na legislação pátria, o conceito é determinado pelo Art. 611, §1º da CLT, *in verbis*:

"§ 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 acordantes respectivas relações de trabalho." ³³ (grifo nosso)

Em conformidade com o exposto, Sérgio Pinto Martins esclarece que “ o acordo coletivo atende a peculiaridades e situações particulares da empresa. Atinge a paz social entre as partes. Tem maior flexibilidade, pois pode ser modificado ou atualizado mais facilmente que a lei. ”³⁴

3. Natureza Jurídica da Convenção Coletiva do Trabalho contida no Art. 611da CLT

Por possuir uma natureza jurídica controvertida, existem diversas teorias que tratam desta matéria com o intuito de solucionar as controvérsias. A doutrina moderna divide as teorias que tratam desse assunto em três temas: (1) teorias contratualistas ou civilistas; (2) teorias normativas ou regulamentares; e (3) teorias mistas.

A primeira teoria procura justificar a natureza jurídica da convenção coletiva do trabalho como um verdadeiro contrato entre as partes, podendo ser subdividida em: (1) do mandato; (2) da estipulação em favor de terceiros; (3) da gestão de negócios; e (4) do contrato inominado. No que tange, ainda, a conceituação dessa teoria, conforme o entendimento doutrinário de Sérgio Pinto Martins:

“verifica-se que teorias contratualistas procuram explicar a natureza jurídica da convenção coletiva como um contrato, decorrente de ajustes entre as partes. São teorias de direito privado, retratando a autonomia privada das partes nos ajustes, o que revela um negócio jurídico. ”³⁵

³³BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9. (grifo nosso)

³⁴MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit.24, p. 911.

³⁵MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. 24, p. 912.

Em referência a segunda teoria, MARTINS leciona que:

“A teoria normativa procura explicar a natureza jurídica da convenção coletiva não como um contrato, mas de acordo com o seu efeito, que será normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato, sendo extensível imediatamente a todas as pessoas que estejam representadas pelo sindicato. Tal teoria tem um aspecto publicístico, proveniente do corporativismo italiano. Seriam exemplos da teoria normativa: a teoria regulamentar, da instituição corporativa e da lei delegada.”³⁶

E, no que pertine a terceira teoria, esta é a considerada majoritária pela doutrina. O doutrinador MARTINS, cita as palavras de Carnelutti, quando informa que “teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei”³⁷. Além de trazer uma definição mais ampla, esclarecendo que:

“A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrente de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato.”³⁸

4. O projeto de lei n.º 6.787, de 2016 e suas possíveis alterações na legislação pátria

Com o anúncio, no dia 22 de dezembro de 2016, pelo atual presidente, Michel Temer, informando a necessidade de imposição de reformas trabalhistas, a fim de fomentar positivamente o cenário econômico brasileiro, para a efetiva geração de vagas de emprego advindas destas modificações, passaram a tramitar alguns projetos de lei em regime de urgência, dentre os quais, para o presente trabalho, merece destaque o projeto de lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016, de autoria oriunda do Poder Executivo, que tem como finalidade alterar o Decreto-Lei nº 5.452 (CLT), de 1943 e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário nas empresas urbanas), para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, além de estabelecer outras providências.

³⁶MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. 24, p. 913.

³⁷MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. 24, p. 914.

³⁸MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. 24, p. 913.

Em contrapartida ao argumento de novas criações de empregos informadas pelo Poder Executivo, o Ministério Público do Trabalho rebate este posicionamento, ao expor que:

“O Relatório de Giuseppe Bertola de 2009 para a OIT e o da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico de 2006 e 2013, afirmam que não há qualquer relação determinante entre a proteção trabalhista e a geração de empregos. Muito pelo contrário, a proteção ao direito do trabalho assegura melhor distribuição de renda, além de demonstrar que longas horas de trabalho e alta rotatividade diminuem sensivelmente a produtividade (Deakin, MalMBER e Sarkar, *International Labour Review* 195, 2014). O discurso de que o direito do trabalho se relaciona com o nível de emprego tem origem puramente ideológica.”³⁹

No que pertine ao tema aqui disposto, será objeto de análise a proposta do “Art. 611-A” tendente a ser incorporada na CLT.

4.1. Considerações jurídicas a respeito do “Art. 611-A”

O projeto de lei n.º 6.787, de 2016, em sua 1ª parte de Exposição dos Motivos para a elaboração deste, justifica a criação do referido Artigo pela necessidade de valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.

Dirimem este artigo, visando conceder uma maior autonomia da norma coletiva do trabalho, advinda através das convenções coletivas do trabalho, ao lhe conceder uma maior abrangência de conteúdo legal para negociação e conferir de forma mais clara e objetiva o seu caráter coercitivo, no intuito de reduzir o questionamento das controvérsias legais deste no plano Judiciário, além de, principalmente, induzir que a convenção coletiva tenha sua eficácia cumprida pelas partes ao garantir maior segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, por intermédio dos seus referidos sindicatos. Essa concepção é perceptível no projeto de lei, principalmente, por se fazer inserido na Exposição dos Motivos do Projeto, demonstrado a seguir:

“(…) esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo

³⁹ Não perca os seus direitos- Conheça a reforma trabalhista. In: **Ministério Público do Trabalho em quadrinhos**. Disponível em: <<http://www.mptemquadrinhos.com.br/pdf/HQ31.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.”⁴⁰

Em decorrência do exposto, ao realizar uma análise do artigo em questão, verifica-se que o *caput* do Art. 611-A (em tramitação legal) em contrapartida ao *caput* do Art. 611 (já vigente), da CLT, apresenta modificação no caráter que lhe é atribuído, sendo contemplado ao novo texto o caráter legal, mais precisamente, possuindo “força de lei”, *in verbis*: “Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem **força de lei** quando dispuser sobre: ”⁴¹ (grifo nosso). Essa modificação é suficiente para atribuir a natureza jurídica ao projeto de artigo de verdadeira lei entre as partes, ao contrário do que condiz a natureza jurídica do Art. 611 da CLT, de um contrato com aspecto normativo.

Esse novo sentido atribuído, para o Ministério Público do Trabalho, já estaria intrínseco a esta norma, visto que, por possuir previsão constitucional do Art. 7º, XXVI, a convenção ou o acordo coletivo já possuem o caráter de força de lei, portanto, para a concepção deste órgão, o projeto de lei estaria apenas reforçando o caráter na norma, ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, aumentando as possibilidades dos direitos que poderão ser negociados de modo irrestrito. De forma que, ao invés de beneficiar os trabalhadores, só seriam excluídos os direitos trabalhistas pela via negocial.

Ainda ao que pertine o caráter atribuído, de força de lei, constata-se que esse aspecto atribuído, que ultrapassa a abstratividade conferida a uma norma ao delimitá-la, tornando-a lei entre as partes, já possui aplicação prática no cotidiano jurídico brasileiro, considerando que há julgados do Tribunal Superior do Trabalho, anteriores ao início de tramitação do projeto de lei, que trazem à baila esta nova concepção jurídica na aplicação do direito em casos concretos, como pode ser verificado no seguinte:

⁴⁰BRASIL. *Exposição de Motivos do projeto de lei n.º 6.787*, de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1B0A4F2AFCBDF82819E4E66B49510DB1.proposicoesWebExterno1?codteor=1523451&filename=Avulso%20-PL%206787%2F2016>. Acesso em: 28 de março de 2017.

⁴¹ BRASIL. *Projeto de lei n.º 6.787*, de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1B0A4F2AFCBDF82819E4E66B49510DB1.proposicoesWebExterno1?codteor=1523451&filename=Avulso%20-PL%206787%2F2016>. Acesso em: 28 de março de 2017. (grifo nosso)

"RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. EFICÁCIA DO ACORDO COLETIVO, MESMO SEM A PACTUAÇÃO DE ALGUMA CONTRAPRESTAÇÃO. INDEVIDO O PAGAMENTO DE HORA EXTRA ALÉM DA 6.ª DIÁRIA. SÚMULA N.º 423 DO TST. O art. 7.º, XIV, da Constituição Federal de 1988 estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, mas permite que a empresa fixe jornada superior a seis horas, mediante negociação coletiva. Ressalte-se que **o acordo coletivo celebrado entre as partes tem força de lei**, devendo por isso ser respeitado, conforme o disposto no art. 7.º, XXVI, da Carta Magna. Dessarte, existindo acordo coletivo no sentido de elastecer a jornada de trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento, não há de se falar em pagamento além da 6.ª diária como extraordinária, porque, se assim não fosse, não haveria razão de ser da ressalva feita no inciso XIV do art. 7.º da Carta Magna. Registre-se, por fim, que, de acordo com o entendimento da SBDI-1 desta Corte, é válido o acordo coletivo que elastece a jornada de trabalho dos empregados sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, mesmo sem a pactuação de nenhuma contraprestação em favor dos trabalhadores. Recurso de Revista conhecido em parte e provido."

(TST - RR: 844006920095150007, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/05/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015) (grifo nosso) ⁴²

Enfatiza-se que esta não é a única modificação apresentada, sendo evidenciado outra divergência a ser apresentada entre os Artigos, pelo fato do Art. 611-A também trazer em seu texto legal as hipóteses em que a Convenção Coletiva adquirirá o *status* de força de lei, ou seja, quando Convenção Coletiva dispuser a respeito dos treze temas informados no projeto (que compreendem o disposto nos seus incisos I ao XIII e incluem férias, jornadas de trabalho banco de horas, participação nos lucros e resultados da empresa, entre outros), terão efeito de lei entre os contraentes. Remanescendo os demais objetos que ali não estiverem contidos e possam ser convencido ao preceito legal do caráter normativo, do Art. 611, CLT. Os incisos do Art. 611-A dispõem:

"I- parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

⁴² BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Turnos ininterruptos de revezamento. Relator: Maria de Assis Calsing. 22 de maio de 2015. In: **JusBrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190550666/recurso-de-revista-rr-844006920095150007>>. Acesso em: 30 de março de 2017. (grifo nosso)

II- pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
III- participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;
IV- horas **in itinere**;
V- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;
VI- ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;
VII- adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
VII- plano de cargos e salários;
IX - regulamento empresarial;
X- banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;
XI- trabalho emoto;
XII- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e
XIII- registro de jornada de trabalho."⁴³

Cabe destacar, que na Exposição de Motivos, também se apresenta o voto do Ministro Luís Roberto Barroso, em âmbito da discussão do RE 590415/ SC, dirimindo a importância de limitar os direitos trabalhistas indisponíveis, ao qual fariam parte de um “patamar civilizatório mínimo”, advindo aos remanescentes a possibilidade de se sujeitarem a negociação coletiva, como pode ser verificado no trecho a seguir:

"embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."⁴⁴

Nesse sentido, no que tange ao resguardo do “patamar civilizatório mínimo”, verifica-se que o próprio Art. 611-A estabeleceu norma proibitiva em seu § 2º ao

⁴³BRASIL. **Projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 40.

⁴⁴BRASIL. **Exposição de Motivos do projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 39.

determinar a vedação de normas de segurança e medicina do trabalho por intermédio de convenção ou acordo coletivo:

“§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.”⁴⁵

Por oportuno, é pertinente trazer à baila, que uma outra tendência contida em âmbito jurisprudencial passa a ser normatizada no referido Artigo. Essa particularidade é conferida na determinação de necessidade de conceder vantagens aos trabalhadores ao passo que realize limitações a um outro direito. Nesse sentido jurisprudencial, imperioso se faz citar os ensinamentos do Ministro Teori Zavascki, que em Decisão de Julgamento de Agravo Regimental, ao qual era Relator, proferiu a seguinte Decisão no Recurso Extraordinário (RE) 895.759:

“Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.”⁴⁶

No que tange a norma, pode ser verificada o disposto pela redação do §3º do Art. 611-A:

“§3º. Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.”⁴⁷

Por último, cabe ressaltar o posicionamento do Ministério Público do Trabalho em relação da desnecessidade das modificações jurídicas advindas por este artigo. Proferindo que, enquanto não houver modificações positivas para a atuação sindical livre e independente, com redução da interferência do Estado na atuação destes e

⁴⁵ BRASIL. **Projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 40.

⁴⁶ BRASIL. *Tribunal Superior Federal*. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. Relator: Teori Zavascki. 12 de setembro de 2016. In: **JusBrasil**. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/125133070/stf-12-09-2016-pg-168>>. Acesso em: 02 de abril de 2017. (grifo nosso)

⁴⁷ BRASIL. **Projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 40.

criação de mecanismos que contemplem a repressão e prevenção de práticas antissindicais, a promulgação desta e das demais normas, restarão por ser estatísticas de multiplicação de normas das leis trabalhistas, o que ao invés de flexibilizar as relações trabalhistas, apenas tornam mais complexas a aplicação do direito. Além de ressaltar sua preocupação com o monopólio sindical, o que poderia acarretar incentivos à “corrupção na negociação coletiva”. Estes posicionamentos podem ser verificados na Nota Técnica nº 02, de 23 de janeiro de 2017, de sua autoria, cujo trecho será a seguir exposto:

“Portanto, para que seja levada a cabo a valorização da negociação coletiva, as medidas iniciais hão de ser a construção de uma legislação de combate às práticas antissindicais e a adequação do ordenamento jurídico aos princípios da liberdade sindical, com a extinção da contribuição sindical compulsória, a criação da contribuição negocial e o fim do monopólio sindical.”⁴⁸

4.2. Divergência entre os termos caráter normativo e força de lei

Todo pacto coletivo trabalhista proferirá um conteúdo (disposto no art. 613, da CLT⁴⁹) que obriga as partes acordantes (da Convenção ou do Acordo Coletivo) e que possuem cláusulas que tratam das matérias envolvidas as classes envolvidas.

⁴⁸BRASIL. *Portaria n.º02 do Ministério Público do Trabalho*, de 09 de janeiro de 2017. Disponível em: < [⁴⁹ “**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 empresas acordantes, além de uma destinada a registro.” \(BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Op. Cit. 9\).](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7ecd6930-8047-48aa-94fe-78cda76c10e0!/ut/p/z1/rVJNT4NAEP0r7YEj7NACS73RxxCK2JpGW_ZiFlhgtSxburbqr3erXkzsh4lzm8l7L_PeDCJohYigO15RxVtB17pPifdoh-BE4xnEYTzHENzZyXUU2oMJYLT8BNzeOVE4Xkdse1MN8PwgikdziGY2lqf5D4ggkgsIVY3SRioDtnRNewXr8UZ2TGypAXrcE63iOadbAzDLC280BNMHB5uOT6k5ckpmYj8vKPZyGxgcRGXOC5RehF6ec3kwAUcqOPDJKZ-x434DTmhMEanWbfaVeSCyoV8h0rGSdayzXjo9rpWSVwYYsN_vLZ2JVbU7K-sM-l1Rt1uFVj-RKNU-8bFjOdhFiz8GNz13Xr3ZoEsmid5MUIWbXJQtWI2kran8abMhgf6PVij2qv3834PI5r7xh2_mc5koN3PI7v2GLYN-_wPC1Hlu/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 04 de abril de 2017.</p></div><div data-bbox=)

Segundo os ensinamentos do doutrinador Sérgio Pinto Martins, “versa o conteúdo normativo sobre a matéria que atinge os representados, pelos sindicatos e que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho. São as condições de trabalho a serem observadas aos trabalhadores. ”⁵⁰ Acrescenta, diferenciando o caráter obrigacional do normativa, através das seguintes hipóteses:

“Uma cláusula prevendo multa para o sindicato que descumprir a convenção tem caráter obrigacional, pois possui a característica de uma obrigação assumida pelo sindicato como pessoa jurídica. Já uma cláusula que assegura aumento salarial para toda a categoria tem natureza normativa. Não há a criação de uma obrigação para o sindicato como pessoa jurídica, mas para os empregadores do setor, e um benefício correlato para os empregados. ”⁵¹

Nesse mesmo sentido, MARTINS cita Hueck e Nipperdey, que abordam:

“a parte normativa é a soma das regras que determinam e afetam diretamente, de acordo com a vontade dos convenentes, o conteúdo, celebração e extinção de relações privadas de trabalho dependente, assim como regulam questões da empresa, de sua organização social, questões que têm por objeto instituições conjuntas das partes do convênio. ”⁵²

O sentido de atribuir a força de lei às convenções e acordos coletivos de trabalho é de igualar o pactuado às demais legislações vigentes no país. São tendentes a evitar a discussão do conteúdo pactuado em âmbito jurisdicional. Visa atrelar por completo às partes convenentes, no sentido de não descumprirem mais um pacto com efeito normativo, mas a própria lei que estabeleceram. O projeto do Art. 611-A visa atrelar o caráter coercitivo e de legitimidade apresentado pelas leis, para garantir o efetivo cumprimento do determinado pelas partes.

Condizendo a respeito da obediência por parte da sociedade às leis, o doutrinador Derrida salienta em sua obra Força de lei – o fundamento místico da autoridade, que:

“Não obedecemos às leis porque elas são justas mas porque elas têm autoridade. Elas têm autoridade porque lhes damos crédito.... Este crédito repousaria [segundo ainda Pascal e Montaigne], no fundamento místico da autoridade... em ficções legítimas sobre as quais nosso direito funda a verdade de sua justiça. Este momento fundador, de inaugurar o direito, aplicar a lei, consiste num golpe de

⁵⁰MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. 24, p. 917.

⁵¹Idem.

⁵²MARTINS, Sergio Pinto (apud HUECK e NIPPERDEY). Direito do Trabalho. Op. Cit. 24, p. 917.

força, numa violência performativa e interpretativa que nela mesma não é justa nem injusta.”⁵³

4.3. Possibilidade de análise jurisdicional a respeito do conteúdo da Convenção ou Acordo Coletivo e conferência de maior primazia ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva

Atrelado a percepção de reduzir as discussões do conteúdo das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho sobre a tutela jurisdicional, tramita como §2º do Art.611-A, a possibilidade de análise destes na Justiça do Trabalho, todavia, a análise será quase em sua totalidade recaída sobre os elementos essenciais do negócio jurídico (Art. 104, CC/02)⁵⁴. Demonstra que salvo as exceções legais apresentadas na própria norma (ex.: §3º do projeto do Art. 611-A), o Poder Judiciário não poderia apreciar a legalidade do conteúdo do disposto negócio jurídico, ficando quase por completo, restrito a conferência da validade do negócio. Esta percepção é verificada na 1ª parte do referido projeto de Art.:

“§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”⁵⁵ (grifo nosso)

Todavia, para se realizar a leitura intencional do referido trecho no projeto, deve haver uma interpretação em conjunto com o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, nos moldes do Art. 5º, XXXV, CRFB/88⁵⁶. De forma que a Justiça deve apreciar todo o conteúdo do pactuado, quando for provocada com esse intuito, sendo certo que necessitará reconhecer a validade ou ilegalidade, total ou parcial, do conteúdo, caso afete direitos indisponíveis, como as que dizem respeito à dignidade do trabalhador, que constitui cláusula pétrea constitucional. A parte final

⁵³ DERRIDA, J. Força de lei – o fundamento místico da autoridade. São Paulo: Martins Fontes, 2007. P. 21. *In*: UVA. Disponível em:<<https://www.uva.br/trivium/edicoes/edicao-ii-ano-iii/artigos-tematicos/sobre-forca-de-lei.pdf>>. Acesso em: 05 de abril de 2017.

⁵⁴ “**Art. 104.** A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.” (BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2017).

⁵⁵BRASIL. **Projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 40. (grifo nosso)

⁵⁶BRASIL. **Constituição Federal**. Op. cit. 15

do projeto de parágrafo também demanda que a atuação também deverá ser pautada sobre a prisma do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, de forma a ressaltar que a vontade coletiva prevalece sobre o contrato individual.

Considerando a interpretação do referido projeto de parágrafo nestes termos, verifica-se demonstrar condizente o exposto no projeto de §4º, que atribui efeito “*ex tunc*” nas hipóteses de procedência de ação anulatória de convenção ou acordo normativo, devendo toda vantagem aferida nestes ser devolvidas, à título de repetição em débito, ou seja, “todo aquele que recebeu o que lhe não era devido fica obrigado a restituir” (Art. 876, CC/02)⁵⁷. Conforme o exposto: “§4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”⁵⁸

CONCLUSÃO

O projeto de lei nº 6.787, de 2016 ao tentar atribuir vigência ao Art. 611-A, visa normatizar preceito que já vem sendo utilizado pela jurisprudência atual, com certa reincidência. Traz a concretização jurídica de um percurso lógico já utilizado no ordenamento jurídico pátrio.

Certamente, sendo aprovada, trará benefícios para a concretização das negociações coletivas, no que tange às Convenções e aos Acordos Coletivos de Trabalho, no sentido de aplicar-lhes força normativa de lei, assim como delimitar os objetos que são passíveis de negociação.

Para que esta possível norma tenha um alcance positivo, os apontamentos realizados pelo Ministério Público do Trabalho, de certa forma, devem ser observados. Há uma necessidade de reforma na atuação sindical, que deve ser implantada em conjunto, para que se tenha um resguardo nos direitos trabalhistas, ao atribuir benefícios tanto aos empregados quanto aos empregadores, sem trazer prejuízos à classe empregada.

⁵⁷BRASIL. **Código Civil**. Op. Cit. 53.

⁵⁸BRASIL. **Exposição de Motivos do projeto de lei n.º 6.787**. Op. Cit. 39.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Institue a convenção coletiva de trabalho.* Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 de abril de 2017

_____. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017.

_____. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho.* Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017

_____. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm#art189>. Acesso em: 31 de março de 2017

_____. *Emenda Constitucional nº 1*, de 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 31 de março de 2017).

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 de abril de 2017.

_____. *Código Civil.* Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2017.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Turnos ininterruptos de revezamento. Relator: Maria de Assis Calsing. 22 de maio de 2015. In: **JusBrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190550666/recurso-de-revista-rr-844006920095150007>>. Acesso em: 30 de março de 2017.

_____. *Tribunal Superior Federal*. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. Relator: Teori Zavascki. 12 de setembro de 2016. In: **JusBrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/125133070/stf-12-09-2016-pg-168>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

_____. *Projeto de lei n.º 6.787*, de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1B0A4F2AFCBDF82819E4E66B49510DB1.proposicoesWebExterno1?codteor=1523451&filen ame=Avulso%20-PL%206787%2F2016>. Acesso em: 28 de março de 2017.

_____. *Exposição de Motivos do projeto de lei n.º 6.787*, de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1B0A4F2AFCBDF82819E4E66B49510DB1.proposicoesWebExterno1?codteor=1523451&filen ame=Avulso%20-PL%206787%2F2016>. Acesso em: 28 de março de 2017.

_____. *Portaria n.º 02 do Ministério Público do Trabalho*, de 09 de janeiro de 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7ecd6930-8047-48aa-94fe-78cda76c10e0!/ut/p/z1/rVJNT4NAEP0r7YEj7NACS73RhxCK2JpGW_ZiFihgtSxburbqr3erXkzsh4lzm8l7L_PeDCJohYigO15RxVtB17pPifdoh-BE4xnEYTzHENzZyXUU2oMJYLT8BNzeOVE4XkDse1MN8PwgikdziGY2lqf5D4ggkgsIVY3SRioDtnRNewXr8UZ2TGypAXrcE63iOadbAzDLC280BNMHb5uOT6k5ckpmYj8vKPZyGxgcRGXOC5RehF6ec3kwAUcqOPDJKZ-x434DTmhMEanWbfaVeSCyoV8h0rGSdayzXjo9rpWSVwYYsN_vLZ2JVbU7K-sM-l1Rt1uFVj-RKNU-8bFjOdhFiz8GNz13Xr3ZoEsmid5MUIWbXJQtWI2kran8abMhgf6PVij2qv3834PI5r7xh2_mc5koN3PI7v2GLYN-_wPC1Hlu/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

BONAVIDES, Paulo Paes de Andrade. História Constitucional do Brasil, 3a. ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991, p. 414. In: **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região- Minas Gerais**. Disponível em:

<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Marcio_Vidigal.pdf>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. em CD-ROM, São Paulo, Saraiva, 1996 (arts. 611 e ss.). *In: DireitoNet.* Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª. Ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 1473.

DERRIDA, J. Força de lei – o fundamento místico da autoridade. São Paulo: Martins Fontes, 2007. P. 21. *In: UVA.* Disponível em:<<https://www.uva.br/trivium/edicoes/edicao-ii-ano-iii/artigos-tematicos/sobre-forca-de-lei.pdf>>. Acesso em: 05 de abril de 2017

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 30ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014. P. 910.

Não perca os seus direitos- Conheça a reforma trabalhista.*In: Ministério Público do Trabalho em quadrinhos.* Disponível em: <<http://www.mptemquadrinhos.com.br/pdf/HQ31.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2017.

Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 91, de 29 de junho de 1951. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

_____. Convenção nº 154, de 3 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

_____. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

_____. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.