

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGOCIOS DE SERGIPE
BACHARELADO EM DIREITO**

JOSÉ VALTER SANTOS

**O MOTORISTA INTERESTADUAL E A FALTA DE PROTEÇÃO POR NORMA
ORIUNDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNICÍPIO DE ARACAJU**

ARACAJU

2016

JOSÉ VALTER SANTOS

**O MOTORISTA INTERESTADUAL E A FALTA DE PROTEÇÃO POR NORMA
ORIUNDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNICÍPIO DE ARACAJU**

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe
como um dos pré-requisitos para
obtenção de grau de bacharel em Direito.

ORIENTADOR:

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima.

ARACAJU

2016

JOSÉ VALTER SANTOS

**O MOTORISTA INTERESTADUAL E A FALTA DE PROTEÇÃO POR NORMA
ORIUNDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNICÍPIO DE ARACAJU**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Direito à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof. Esp. Matheus Brito Meira
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Profa. Dra. Flávia Moreira Guimarães Pessoa
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Às minhas filhas, Dayane Mayara e Jéssica
Letícia, tudo o que faço é por vocês e para
vocês!

AGRADECIMENTOS

A Deus que é Princípio e Fim, autor da Vida, que iluminando minha vida, e concedendo saúde e discernimento, ajudou a realizar com grande labuta esta pesquisa.

À minha Ilustríssima Mãe, Josefa Resende, mulher de enorme fé, guerreira incansável, presença materna de Deus, que nos momentos mais difíceis da minha vida, colocou-me nos braços e lembrou-me dos motivos pelos quais precisamos seguir nos caminhos da vida.

Ao meu saudoso Pai, José dos Santos, homem inteligente, lutador e andarilho que trilhou por todas as direções de sua vida e que sentia enorme orgulho desta minha luta, na formação acadêmica, o qual já me chamava de Doutor.

Às minhas amáveis filhas, Dayane Mayara e Jéssica Letícia, crianças, jovens adolescentes, que me ensinaram a ser um homem mais responsável e compartilharam o aprendizado da vida com muito respeito, consideração e, principalmente, com compreensão, sempre ouvindo e compartilhando os nossos dissabores e as vitórias que a vida nos proporciona.

Ao meu irmão (mais velho), José Maria, e minha cunhada, Edileusa e seus familiares, que sempre demonstraram preocupações comigo e estiveram à disposição para me ajudarem no possível.

À minha querida e amada irmã Maria Rosileide, hoje desaparecida, que Deus possa iluminar seu caminho e trazer conforto a todos de nossa família, de um modo especial, a Paulo Sérgio, meu sobrinho, e a Adriana, minha sobrinha, que ambos possam encontrar a paz em Deus, nosso Pai.

Ao meu irmão querido, José Antônio, sempre preocupado com o bem-estar de todos.

Ao mano Jurandir Jorge e sua esposa, Marilene, que mesmo distantes permanecem ligados como se estivessem dentro da mesma casa.

À minha querida mana Rosinete e seu filho Felipe, com muito carinho.

À minha querida e amada irmã Maria Aparecida, que está ao lado de Deus, pela sua bondade e dedicação, características sempre presentes em sua curta passagem de criança e pré-adolescência, quando presente em nossas vidas.

Ao mano e compadre Luiz Aparecido, sua esposa Marlene e minha linda afilhada Hiane, pessoas lindas e maravilhosas.

À minha querida mana Ceíça Morena, pessoa meiga, íntegra e simplesmente genial, de alma boa, sempre com o olhar voltado aos nossos familiares de forma sublime.

À minha querida mana Anne Meurylle, hoje convive na Alemanha, mas sempre presente com seu espírito de guerreira.

À minha querida mana Maria Rita, seu esposo Jailton e suas duas lindas princesas Ana Carolina e Mariana.

Ao meu irmão caçula e afilhado, Cleberton Resende, pessoa de alma boa e coração bondoso.

A todos os professores, especialmente, Matheus Meira, Kleidson, José Carlos, Sandro, Augusto César, Matheus Dantas, Evânio Moura, Everton Gonçalves, Geísa Bião, Gilberto Moura, Diogo Dória, Alexandre Manuel, Thiago Moreira, André Luís, Fernando, Fernanda Raposo e Ariadne, pela dedicação e comprometimento. Sem vocês este momento não seria possível.

Aos mestres-amigos, Antonina, Fábio Brito, Lucas Cardinali e Vander Costa, pelos ensinamentos, mas, principalmente, pela amizade.

Ao meu orientador, prof. Olavo Pinto, por ter aceitado o desafio de me orientar.

Ao meu amigo, irmão, mestre, professor Dr. Pedro Dias, pessoa da mais alta nobreza, coração bondoso e reputação ilibada, levarei comigo muitos ensinamentos que jamais esquecerei.

À Dra. Suellen, pessoa de fino trato e de coração bondoso, que muito ajudou em minha caminhada.

A José Carlos (Carlinhos), meu amigo, colega de turma, “pessoa desigual” e única, vai ficar sempre guardado em meu coração.

À minha amiga guerreira, pessoa de coração nobre, Paula Andrade, levarei no meu coração eternamente.

Ao meu amigo Andrey, por todo o apoio e generosidade. Você é um exemplo de ser humano a ser seguido por todos.

Às minhas grandes amigas Adriana, Rosana e Geisa Lima, pelo apoio incondicional em todos os momentos, sempre me incentivando a nunca desistir dos meus sonhos.

Aos coordenadores do curso de Direito, os professores Pedro Durão e Patrícia, que sempre se empenharam para que o nosso curso fosse de alto padrão.

Aos docentes, que durante os períodos acadêmicos, estudados nessa instituição, contribuíram com seus ensinamentos e exemplos do arcabouço jurídico que nos foi proporcionado.

Aos funcionários da limpeza, ao jardineiro, porteiros, funcionários da biblioteca, informática, do núcleo de prática jurídica, da secretaria, enfim, a todo corpo que compõe a Fanese, meu muito obrigado!

Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre,
entre o patrão e o operário, é a liberdade que
oprime e a lei que liberta.

Abade Lacordaire

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ANTT - Agência Nacional de Transporte Terrestre

CC - Código Civil

CPC - Código de Processo Civil

CONEFEN - Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino

CLT - Consolidação das Leis Trabalhista

COOPERTALSE - Cooperativa Alternativa de Transporte de Passageiros do Estado de Sergipe

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DNER - Departamento Nacional de Estrada e Rodagem

RO - Recurso Ordinário

SINTTRA - Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Município de Aracaju

SINDTRES - Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de Sergipe

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Com o aumento da normatização das leis trabalhistas, há uma crescente perda de direitos dos obreiros no Brasil, o que alguns autores denominam de flexibilização normativa. No tocante aos motoristas interestaduais do município de Aracaju, discute-se a aplicabilidade dos instrumentos normativos do SINTTRA em virtude da territorialidade sindical, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º traz a pluralidade sindical, mas, por sua vez, adotou o princípio da unicidade sindical. A Convenção nº 87 da OIT causará modificação na legislação brasileira por permitir livremente a criação de entidades sindicais, independente se já existe outra da mesma categoria econômica ou profissional, dentro da respectiva base territorial, entretanto, ainda aguarda aprovação no Senado. Apesar de tal realidade, o sistema jurídico pátrio nos permite fazer uma profunda reflexão a respeito da aplicabilidade do princípio da proteção, do qual decorrem outros três princípios, a saber: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Assim, é necessário discutir se tais princípios estão sendo aplicados no âmbito da Justiça Trabalhista e, especificamente, se estão sendo aplicados nas decisões do Tribunal Regional da 20ª Região em relação aos motoristas interestaduais do município de Aracaju.

Palavras-chave: Acordo coletivo. Convenção coletiva. Princípio da proteção. Sindicato.

ABSTRACT

With increasing standardization of labor laws, there is an increasing loss of rights of workers in Brazil, which some authors call for regulatory easing. With regard to interstate drivers in the city of Aracaju, discusses the applicability of regulatory instruments SINTTRA because of union territoriality, given that the 1988 Federal Constitution, article 7 brings union plurality, but, in turn, adopted the principle of trade union unity. Convention No. 87 of OIT will cause change in Brazilian law by freely allow the creation of unions, regardless of whether there is already another of the same economic or professional category, within their territorial base, however, is still awaiting approval in the Senate. Despite this fact, the Brazilian legal system allows us to make a deep reflection on the applicability of the protection, which derive other three principles, namely the principle in dubio prooperario, the principle of more favorable rule and the principle the most favorable condition. Thus, it is necessary to discuss whether these principles are being applied within the Labor Justice, and specifically whether they are being applied in decisions of the Regional Court of the 20th Region in relation to interstate drivers in the city of Aracaju.

Key words: Collective agreement. Collective agreement. Principle of protection. Syndicate.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA ABRANGÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO	15
2.1 Princípio da Norma mais Favorável	19
2.2 Princípio da Interpretação mais Benéfica.....	21
2.3 Princípio da Condição mais Benéfica	24
3 NORMA COLETIVA E SUA EFETIVIDADE NAS RELAÇÕES EMPREGA- TÍCIAS	27
3.1 Acordos e Convenções Coletivas	27
3.2 Natureza Jurídica dos Diplomas Normativos Coletivos	33
3.3 Requisitos de Validade e Efeitos	38
3.4 Relevância	42
4 MOTORISTA INTERESTADUAL E A FALTA DE PROTEÇÃO POR NORMA ORIUNDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNICÍPIO DE ARACAJU	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

Os princípios, considerados preposições genéricas, servem de apoio e inspiração para o legislador na elaboração de normas positivas. Tais princípios desempenham três funções no ordenamento jurídico, quais sejam: integração, interpretação e inspiração.

A Constituição Federal de 1988 tem, dentro do seu corpo, princípios constitucionais do trabalho; porém, o Direito do Trabalho possui princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e pela jurisprudência que são: os princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego. Esses são utilizados a favor de todos os empregados, até mesmo daqueles não amparados pela CLT, como por exemplo, os empregados domésticos.

O princípio da proteção é considerado o princípio de maior abrangência e importância no Direito do Trabalho, pois garante ao empregado, parte mais fraca da relação de emprego, uma superioridade jurídica, portanto, é inquestionável a importância de tal princípio, tanto para doutrina quanto para a jurisprudência.

A aplicação da norma mais favorável deriva do princípio da proteção do trabalhador, assim, na existência de um conflito entre normas que podem ser aplicadas a um mesmo fato concreto, o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador.

No entanto, quando houver várias interpretações acerca de uma mesma norma será utilizado o princípio da interpretação mais benéfica, ou seja, será aplicada a interpretação mais benéfica ao trabalhador.

Já no que se refere ao princípio da condição mais benéfica, o trabalhador não poderá ter seu contrato de trabalho alterado de forma que lhe cause prejuízo, portanto, as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho não poderão ser alteradas para pior, como assim preceitua o art. 468 da CLT.

Os acordos e as convenções coletivas servem de intermédio para negociação coletiva, sendo uma forma de autocomposição, em que a lide é resolvida pelas próprias partes envolvidas. Tais negociações coletivas precisam obedecer às determinações da Constituição Federal de 1988.

Se não houver sindicato próprio da categoria econômica ou profissional, essas categorias serão representadas pelas federações, e posteriormente, pelas

confederações, não deixando nenhuma dessas classes desprotegidas na defesa de seus interesses, de acordo com o estabelecido no art. 857 da CLT.

Embora o art. 8º, caput, da CF/88, assevere ser livre a associação profissional ou sindical, o Brasil adotou a unicidade sindical. No entanto, apesar de ainda não ter sido aprovada a Convenção nº 87 da OIT sobre matéria sindical, a qual fala sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical, esta pode ocasionar diversas mudanças, pois adota a liberdade sindical.

Existe uma discussão no Município de Aracaju, acerca de qual sindicato tem legitimidade para representar a categoria dos motoristas interestaduais, pois existem dois sindicatos, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Município de Aracaju (SINTTRA) e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de Sergipe (SINDTRES).

Com relação ao SINTTRA, existem várias decisões divergentes proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região do Estado de Sergipe, evidenciando a falta de proteção ao motorista interestadual na cidade de Aracaju por norma originária de negociação coletiva.

O estudo apresenta informações importantes, podendo ser utilizado como fonte de conhecimento tanto para o alunado como para a sociedade em geral e em especial para os motoristas interestaduais aracajuanos, porquanto, a definição de um sindicato representativo em questão garantirá mais proteção à categoria.

O objetivo geral é analisar a aplicabilidade dos instrumentos normativos no Município de Aracaju, com o objetivo de proteger os motoristas interestaduais do citado Município.

Já os objetivos específicos são: verificar a aplicabilidade dos princípios constitucionais do trabalho e dos princípios específicos do Direito do Trabalho, em especial, do princípio da proteção; analisar aplicabilidade e abrangência da norma originária de negociação coletiva; e avaliar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região do Estado de Sergipe no que se refere à representatividade sindical do SINTTRA em relação à categoria de motoristas interestaduais de Aracaju.

Para tal, foram adotados o método científico dialético e o método auxiliar comparativo, com a realização de análise das jurisprudências do TRT da 20ª Região, das normas infraconstitucionais e da doutrina.

Ademais, tal estudo se caracteriza como uma pesquisa de natureza qualitativa, de cunho descritivo, realizada através de levantamento bibliográfico, cuja coleta de dados foi estritamente documental, baseada em fontes primárias como a legislação pertinente e jurisprudência do TRT da 20ª Região, bem como em fontes secundárias, a exemplo de doutrinas e outras produções científicas veiculadas em periódicos especializados e artigos, teses e dissertações disponíveis em sites renomados.

2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA ABRANGÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 27), os princípios, proposições genéricas, servem de base e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada e atuam também na sua integração, além de suprir as lacunas e omissões da Lei, bem como exercendo a função de orientação na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 51) cita que os princípios,

[...] nas lições de Miguel Reale, “são ‘verdades fundantes’ de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*”.

Segundo o doutrinador supracitado, os princípios exercem três funções no ordenamento jurídico, a saber:

- *integração* do ordenamento jurídico: observada a ausência de disposição específica para regular o caso em questão, pode-se recorrer aos princípios gerais de direito, “tradicionalmente conhecidos por analogia *iuris*”.
- *interpretação*, orientando o juiz e o aplicador ou intérprete das normas jurídicas quanto ao real sentido e alcance destas.
- *inspiração* ao legislador, em sua atividade de elaboração de novas disposições normativas.

Assim, verifica-se que o conceito de princípios trazido por ambos os autores é o mesmo.

Além disso, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 51) assevera que existem princípios constitucionais do trabalho contidos na Constituição Federal de 1988, mas no Direito do Trabalho há princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, que são: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O referido autor ensina que o princípio da irrenunciabilidade indica a não permissão do empregado abrir mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas, em sua grande maioria, são de ordem pública, dotadas de

natureza cogente. Já o princípio da primazia da realidade, significa que, na relação de emprego, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não eventual forma construída em desacordo com a verdade. Por fim, o princípio da continuidade da relação de emprego busca defender o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado, com isso, permitindo somente excepcionalmente a contratação a prazo certo.

Tais princípios, de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2014, p.213), são aplicados a todos os empregados, inclusive, aqueles excluídos da CLT, como os domésticos.

No entanto, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 27-28) defendem ser o princípio da proteção, inegavelmente, o princípio de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, assegurando ao empregado, polo mais fraco da relação laboral, uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista vigente.

O empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, diferentemente do que ocorre no Direito Civil, em que os contratantes estão em pé de igualdade, é o que garante Vólia Bomfim Cassar (2014, p.213), o qual logo em seguida, afirma que o princípio da proteção “[...] está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes”.

Assim, é inegável que a finalidade do Direito do Trabalho é atingir uma verdadeira igualdade substancial, protegendo o empregado, parte mais fraca da relação empregatícia.

Ao proteger a parte mais frágil da demanda, é claro o seu envolvimento social nas relações jurídicas especializadas, de forma que a sua predominância influencia vários doutrinadores.

Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 28) vaticinam que, em verdade, o princípio da proteção está incluído na estrutura do Direito do Trabalho como uma maneira de evitar a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, além de permitir o bem-estar social dos empregados.

Assim sendo, é incontestável a importância da utilização do princípio da proteção nas relações trabalhistas. Não somente a doutrina, como já visto anteriormente, mas também a jurisprudência do TST é assente nesse sentido.

Nos autos do AIRR nº 894000320085020442, julgado em 26/06/2013, na 1ª Turma, cujo relator foi o Ministro Lelio Bentes Corrêa, ficou decidido que em face do princípio da proteção ao trabalhador, mesmo na hipótese de sucumbência recíproca, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era do empregador. Confira-se:

HONORÁRIOS PERICIAIS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. Consoante disposto no artigo 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho, - a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita -. Em face do princípio da proteção ao trabalhador, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais recai sobre o empregador, mesmo na hipótese de sucumbência recíproca. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (TST - AIRR: 894000320085020442 89400-03.2008.5.02.0442, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 26/06/2013, 1ª Turma,)

Já no julgamento do RR nº 866008720085090092, ocorrido em 07/12/2010, na 3ª Turma, de relatoria do Ministra Rosa Maria Weber, ficou assentado que:

[...] A autonomia da vontade coletiva, consagrada no art. 7º, XXVI, da Lei Maior, há de se exercer no âmbito que lhe é próprio, com observância, portanto, no expressivo dizer de Carmen Camino, do chamado núcleo duro do Direito do Trabalho, formado por normas de fonte estatal, imperativas e de ordem pública, informadas pelos princípios da proteção e da irrenunciabilidade, [...]. Recurso de revista integralmente não conhecido. (TST - RR: 866008720085090092 86600-87.2008.5.09.0092, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 07/12/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/12/2010)

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 124) assegura que o princípio de proteção também auxilia o intérprete no processo de integração da legislação trabalhista, conforme se pode deduzir das Súmulas 51, item I, e 288, item I, ambas do TST:

Súmula nº 51 do TST
NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação

Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Súmula nº 288 do TST
COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

Todavia, Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 214) afirma que o princípio em comento está atravessando grave crise ao se constatar a desproteção ou menos proteção destinada ao obreiro, o que segundo ele,

[...] pode ser facilmente constatado pela jurisprudência e súmulas mais recentes dos tribunais trabalhistas, que já não mais defendem ferozmente o trabalhador como outrora faziam, permitindo, em alguns casos, a redução de seus direitos ou a alteração *in pejus*.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 124) leciona que o princípio da proteção vem sofrendo recortes pela própria lei, com o objetivo de não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais, o que para a doutrinadora, é resultado da chamada flexibilização “normatizada”.

Apesar das críticas de Vólia Bomfim Cassar e de Alice Monteiro de Barros, a doutrina assegura que desse princípio protetivo decorrem outros três princípios, que são o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Neste toar, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 202) leciona que este princípio é visto, por parte importante da doutrina, como fundamental para o Direito do Trabalho, “[...] por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado”. Em seguida, assevera que, “[...] a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o

princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica”.

2.1 Princípio da Norma mais Favorável

O princípio da norma mais favorável decorre do princípio da proteção ao trabalhador e nesse sentido implica num conflito entre normas que podem ser aplicadas ao mesmo caso concreto. Sendo assim, é preciso escolher a norma que for mais favorável ao trabalhador, sem analisar o aspecto formal da hierarquia das normas, conforme esclarece Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 222).

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 203) ao conceituar tal princípio, assim preleciona:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes {princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas} ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 55), a aplicação da norma numa relação de trabalho deve levar em conta que, havendo diversas normas válidas incidentes sobre a relação de emprego, deve prevalecer aquela que mais trará benefícios para o trabalhador, mesmo que esta norma esteja hierarquicamente em posição inferior no sistema jurídico.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evidencia a importância desse princípio. Confira-se a decisão abaixo:

APLICAÇÃO DA NORMA JURÍDICA. HIERARQUIA DAS LEIS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. -O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da hierarquia-. Apelo patronal improvido. (TRT-1 - RO: 15443220115010342 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 25/09/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 09-10-2013)

Por conseguinte, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 28) discorrem que “aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na escala hierárquica”. Os ilustres autores explicam que tal princípio opera em três diferentes situações, quais sejam: na elaboração da regra jurídica, na hierarquização das regras e na interpretação das regras jurídicas.

Nesse sentido, segundo os doutrinadores supracitados, no momento em que a norma jurídica é elaborada, as disposições legais devem estabelecer regras mais favoráveis aos trabalhadores, conforme se extrai implicitamente do *caput* do art. 7º da nossa Constituição Federal.

Desse modo, em relação à hierarquização das regras jurídicas, existindo mais de um dispositivo legal numa escala hierárquica, deverá ser aplicada a mais favorável ao trabalhador. Nessa linha, a interpretação das regras jurídicas também deve ser a mais favorável ao trabalhador.

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 123), “o fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica”. Como apontado pela autora, a questão causadora de discussões quando da utilização do princípio em análise, refere-se a escolha da norma mais favorável ao trabalhador sem se atentar para o conjunto hierárquico das normas.

Tomando como base o viés assentado por Alice Monteiro de Barros (2016, p. 123), existem três preceitos para a comparação da norma mais favorável. Assim sendo, o primeiro critério é chamado de conglobamento, no qual prevalecerá a norma mais favorável, depois do cotejo em blocos das normas comparadas. O segundo é a teoria da acumulação, esta se dá através da seleção de cada norma comparada, o mais favorável. Já o terceiro é denominado de teoria do conglobamento orgânico ou por instituto e está consubstanciado na comparação parcial entre grupos homogêneos de assuntos, de uma ou de outra norma.

O critério do conglobamento está destacado no julgado a seguir. Leia-se:

CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. O conflito aparente de normas coletivas deve ser solucionado segundo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. **No entanto, a verificação da regra mais benéfica deve ser feita de acordo com a teoria do conglobamento, ou seja, a partir da análise de cada norma como um todo, e não das cláusulas isoladamente** (TRT-1

- RO: 00101581420155010042 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 15/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016). **(grifado)**.

Henrique Correia (2015, p. 60) assevera que “[...] o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não é absoluto, isto é, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo”. Nesse sentido, a utilização do referido princípio não pode ser adotada de forma irrestrita, de modo a não considerar as normas de aplicação imperativa, sendo assim não podem ser afastadas pela vontade das partes.

O mesmo autor acrescenta que “[...] havendo o conflito entre normas do acordo e convenção coletiva, a aplicação da mais favorável, no caso concreto, porque não gera nulidade automática daquela que não foi aplicada”. Pois bem, a escolha de uma norma, a partir do confronto normativo entre regras do acordo ou da convenção coletiva, não pressupõe que a norma afastada seja nula. Nessa esteira, pode-se inferir que a norma não aplicada era a menos favorável no caso posto a exame. O julgado colacionado a seguir reitera o ora dito:

CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. O conflito aparente de normas coletivas deve ser solucionado segundo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, aplicando-se a Convenção Coletiva quando mais benéfica, analisada em seu conjunto, na forma do artigo 620 da CLT.(TRT-1 - RO: 00101930320145010076 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 23/02/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 02/03/2016)

2.2 Princípio da Interpretação mais Benéfica

Segundo Henrique Correia (2015, p. 60), o princípio da interpretação mais benéfica será utilizado “[...] quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador”.

Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 224), apoiando a conceituação sobredita, assim define o princípio da interpretação mais benéfica:

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma

dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente.

Importante ressaltar que o princípio ora analisado também é denominado pela doutrina majoritária e pela jurisprudência de *in dubio pro operario*. Nessa linha, na esfera trabalhista, essa expressão configura a escolha de uma interpretação que melhor favoreça o trabalhador. É o que preceitua o julgado seguinte:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. ÔNUS DA PROVA. PEDIDO DE CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS. PROVA DIVIDIDA. JULGAMENTO EM DESFAVOR DA PARTE A QUEM INCUMBE O ÔNUS PROBATÓRIO. Nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, o ônus de fato constitutivo cabe ao Autor. A tese do Reclamante expressa na decisão recorrida é a de que foi contratado para trabalhar na função de servente e, no entanto, passou a trabalhar como motorista de máquinas. Outra peculiaridade é que diante da prova dividida, **prevaleceu a tese declinada na exordial em observação ao princípio do in dubio pro operario, ou ao princípio de proteção ao hipossuficiente**. Ocorre que, no caso dos autos, verificou-se ainda a existência da prova dividida, porquanto empregado e empregador, por meio de suas respectivas testemunhas, ratificaram a tese autoral e confirmaram a tese defensiva. Diante do referido quadro fático, em que a prova produzida encontra-se dividida, doutrina e jurisprudência entendem que a lide deve ser decidida em prejuízo de quem detinha o ônus de provar, no caso, o Autor. Assim, ao contrário da decisão recorrida, o ônus da prova do fato constitutivo é do Autor, do qual não se desincumbiu. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 6216820135050101, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/11/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). **(grifado)**.

O conceito elaborado por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 54) não destoaria do que já fora esboçado acima, posto afirmar que sempre deve interpretar em favor do obreiro uma disposição jurídica que pode ser entendida de diversos modos, ou seja, havendo dúvida sobre o seu efetivo alcance.

Em consonância com a doutrina, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aponta o papel desse princípio, conforme se verifica abaixo:

RECURSO DE REVISTA - COMPETÊNCIA TERRITORIAL - LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS OU DA CONTRATAÇÃO - FORO MAIS ACESSÍVEL AO EMPREGADO. Em regra, tem-se que a competência para o ajuizamento de reclamação trabalhista é da localidade na qual o empregado presta os serviços, consoante o disposto no art. 651, caput, da CLT. Todavia, em observância às

normas protetivas do empregado - princípio basilar do Direito do Trabalho - deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciais, princípio estabelecido no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República. **É cediço que o direito do trabalho, nos conflitos de interpretação, privilegia a proteção ao hipossuficiente, tanto que tem como base o princípio do *in dubio pro operário*, que determina a prevalência da regra que mais beneficia o trabalhador quando uma norma permite mais de uma interpretação.** Na espécie, todavia, a solução se afigura devidamente prevista no § 3º do art. 651 da CLT, eis que a prestação de serviços era realizada em local diverso daquele em que contratado o autor. Assim a competência para o dissídio individual trabalhista será a da localidade na qual o empregado tenha celebrado o contrato de trabalho ou prestado os serviços respectivos, sendo uma faculdade de o empregado ajuizar a ação em uma ou outra localidade. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo RR 2398002120055020026 239800-21.2005.5.02.0026; Relator(a): Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Julgamento: 21/08/2013; Órgão Julgador: 7ª Turma; Publicação: DEJT 23/08/2013). **(grifado).**

Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 224) pontua que não obstante se trate de um princípio de direito material, existe controvérsia a respeito de sua aplicação ao Processo do Trabalho. O mesmo explica que tal princípio tem terminologia semelhante ao princípio do *in dubio pro reo*, pertencente ao processo penal.

No entendimento de Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 28), o princípio em exame “[...] induz o intérprete, ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista, a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela mais favorável ao empregado”. Os renomados doutrinadores acrescentam que, no campo probatório, não se aplica o princípio do *in dubio pro operario*, uma vez que no Direito Processual (CLT, art. 818; CPC, art. 333) impõe-se ao autor a prova do fato constitutivo do direito, e, ao réu, a prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito.

Frise-se que no atual CPC a distribuição do ônus da prova está no art. 373, com a mesma redação do art. 333 do CPC de 1973.

Corroborando o que fora afirmado por Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 54) defende que por se tratar de princípio inerente ao Direito do Trabalho, ou seja, de direito material, entende que o *in dubio pro operario* não apresenta caráter processual, pois o Direito Processual do Trabalho possui disposições específicas e próprias, como a avaliação da qualidade das provas produzidas e a aplicação das regras de ônus da prova.

Nesse toar, Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 224) ensina que há duas correntes que abordam sobre a aplicação do princípio em destaque: na primeira situam-se aqueles que não concordam com a aplicação no processo do trabalho, uma vez que se trata de um princípio material, salvo quando tiver caráter informativo para o legislador processual; na segunda corrente estão os favoráveis à aplicação do princípio ao processo do trabalho, uma vez que além de inspirar o legislador ele também se aplica quando houver fundada dúvida na interpretação da lei processual, e, neste caso, a opção do exegeta deve ser no sentido de beneficiar o trabalhador.

Nesse diapasão, para Maurício Godinho Delgado (2015, p. 215) o princípio do *in dubio pro operario* é um dos mais controvertidos e assinala que:

Uma das mais antigas referências doutrinárias a princípios justralhistas está na diretriz *in dubio pro misero*. Trata-se de transposição adaptada ao ramo justralhista do princípio jurídico penal *in dubio pro reo*. Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista). adaptou-se o princípio à diretriz *in dubio pro misero* (ou *pro operario*).

O referido doutrinador complementa seu pensamento apontando dois problemas para o princípio do *in dubio pro misero*, quais sejam: o primeiro está relacionado ao fato de que ele abarca extensão temática já abrangida pelo princípio da norma mais favorável. O segundo problema refere-se ao fato de que este colide com princípio juiz natural, consecutâneo do Estado Democrático de Direito.

2.3 Princípio da Condição mais Benéfica

Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 30) lecionam que o princípio da aplicação da condição mais benéfica estabelece que as condições mais vantajosas acordadas no contrato de trabalho do trabalhador, ou mesmo aquelas existentes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente dispondo sobre a mesma matéria, instituindo nível protetivo menor.

Além disso, ressaltam que a “[...] nova regra jurídica criada somente produzirá efeitos para os novos contratos de trabalho a serem firmados”. Conforme leciona o autor, essa interpretação é retirada da Teoria do Direito Adquirido e tem fulcro no art. 5º, XXXVI, da CF/1988 e nas cláusulas contratuais.

Henrique Correia (2015, p. 61) explica que o princípio em comento garante ao obreiro as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior.

Importante conferir a jurisprudência a seguir colacionada. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - INCLUSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM SUA BASE DE CÁLCULO - PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA - ARTS. 1º, IV, E 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A Constituição Federal, nos termos do seu art. 7º, I, garante aos trabalhadores o patamar civilizatório mínimo que o poder constituinte originário reputou indispensável à valorização do labor humano, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da Carta Magna). **Dessa forma, atende à finalidade deste ramo da ciência jurídica, qual seja, a melhora das condições da pactuação do trabalho em relação ao capital, dispositivo de lei estadual (equiparada a regulamento interno de empresa) que estabelece, em respeito ao princípio da condição mais benéfica, a integração do adicional de periculosidade na base de cálculo da complementação de aposentadoria percebida pelo empregado.** Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 741244 741244/2001.0, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 14/10/2009, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2009) **(grifado)**.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 2014), o princípio da condição mais benéfica impõe que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente deve prevalecer sobre a situação anterior, seja proveniente de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva. De igual modo, todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, predomina, não podendo ser suprimido, porquanto incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada, com espeque no art. 468 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habitualidade é desnecessário, pois o benefício é cláusula contratual ajustada pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p.55) aclara essa ideia ao afirmar ser por meio do princípio da condição mais benéfica que é garantido ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos, de forma que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas nem modificadas para pior. Desse modo, trata-se, portanto, da aplicação do princípio do direito adquirido,

previsto no art. 5.º, XXXVI, da CF/88, no âmbito da relação de emprego, estando incorporado na legislação por meio do art. 468 da CLT, o que pode ser observado nas Súmulas 51 e 288 do TST.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 123) define o princípio da condição mais benéfica como direcionada a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, seja de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser suprimidas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.

A referida autora divide didaticamente o princípio em comento em: condições benéficas causais, as quais são conferidas em razão de uma qualidade especial do empregado; e condições concessivas, aquelas cedidas pelo empregador, sem reciprocidade contratual. Além disso, acrescenta que tal princípio comporta limites intrínsecos e extrínsecos, conforme se verifica a seguir:

O limite intrínseco da condição mais benéfica justifica a não concessão de vantagens inseridas no regulamento interno da empresa ao empregado admitido após a sua revogação (Súmula 51/TST). O desconhecimento dessa situação desautoriza o pleito. Esse limite não protege a incorporação ao contrato individual de trabalho das vantagens inseridas em norma coletiva (sentença normativa, convenção e acordo coletivo). Já o limite extrínseco, seria a edição de norma posterior mais vantajosa do que a condição mais benéfica, implicando o desaparecimento desta última. O segundo limite extrínseco é o de que vantagens não se acumulam.

3 NORMA COLETIVA E SUA EFETIVIDADE NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

O Ministro aposentado do TST, Indalécio Gomes Neto, em seu artigo “Modalidades da Negociação Coletiva” (1995, p. 32), assevera que a Constituição Federal quando afirma em seu art. 8º, VI, ser “[...] obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, emprestou ao tema relevância constitucional, inclusive, sendo reafirmada esta relevância no art. 114, §§ 1º e 2º ao admitir a arbitragem ou o dissídio coletivo somente após frustrada a negociação coletiva.

O referido autor (1995, p. 32) complementa que a negociação coletiva é um processo que conduz à celebração de um ajuste coletivo, o qual pode ocorrer através da convenção ou do acordo coletivo, norma coletiva.

A norma coletiva é gênero do qual são espécies as cláusulas das convenções ou dos acordos coletivos, objeto do presente capítulo.

3.1 Acordos e Convenções Coletivas

Acordos e convenções coletivos são meios de negociação coletiva que gerem interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Desse modo, trata-se de uma das formas de autocomposição, pois o conflito é solucionado pelas próprias partes envolvidas, conforme preceitua Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1.515).

Tais negócios coletivos devem seguir as determinações da Constituição Federal de 1988, que passou a adotar o princípio da liberdade sindical, conforme art. 8º caput, cuja função precípua é defender os interesses maiores dos trabalhadores, inclusive por meio dos acordos e convenções coletivas. Tal possibilidade de negociação coletiva, inclusive fora enfatizada, estando presente na CF em seus artigos 7º, inciso XXVI e artigo 8º, VI, que dispõem *in litteris*:

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;

[...]

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

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

Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1460) afirma que a Constituição Brasileira de 1988 contempla a democratização do sistema de gestão trabalhista, a qual amplia a participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo. Conclui o autor que, levando-se em conta os princípios fundamentais da Carta, a qual é edificada em valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, em que se preceitua a noção de solução pacífica de conflitos mediante mecanismos de produção autônoma, pode-se dizer que o direito brasileiro traduz um meio importante do exercício direto do poder dos trabalhadores.

Dadas as noções introdutórias, para adentrar ao tema com mais profundidade, torna-se imperiosa uma conceituação dos institutos do acordo e da convenção coletiva. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 818) aduz que a convenção coletiva se trata de uma instituição do Direito Coletivo do Trabalho que remonta a um ajuste entre sindicatos visando às novas condições de trabalho, cuja eficácia é *erga omnes*.

Nessa esteira, Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015, p. 646):

A convenção coletiva, assim, é o instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado, em regra, pelos sindicatos da categoria profissional e econômica.

Trata-se de verdadeira fonte formal do Direito do Trabalho, por estabelecer normas genéricas e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho abrangidas pelos sindicatos representantes das respectivas categorias.

Já Maurício Godinho Delgado (2015 1395) entende da mesma forma, porém, acrescenta algumas observações. Senão, vejamos:

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 [...]

O artigo 857, parágrafo único, da CLT rege que na falta de sindicato próprio da categoria econômica ou profissional, as federações, e sucessivamente, as

confederações poderão representar os respectivos empregados ou empregadores da respectiva categoria, não deixando qualquer classe desassistida na defesa de seus interesses.

Quanto ao artigo 617, parágrafo 1º da CLT, apesar de este prever a substituição do sindicato pela federação em caso de recusa sindical à negociação, autorizando ainda a negociação direta entre obreiros e empregador caso frustrada as tentativas sindicais, tais previsões certamente não foram recepcionadas pela Constituição de 1988. Isto porque a norma vem de encontro ao princípio da autonomia dos sindicatos, bem como à obrigatoriedade sindical na negociação coletiva, vide art. 8º, VI, CF/88. Há ainda corrente que admite tal hipótese somente no caso de recusa injustificada, indubitavelmente abusiva, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1527-1528)

Vale lembrar também que o sindicato irá representar toda a categoria, ou seja, tem representatividade quanto aos associados ou não associados na área de abrangência do mesmo, que não pode ser inferior a um município, conforme artigos 8º, II, CF/88 e 513, a da CLT.

Voltando ao conceito de convenção coletiva e introduzindo também o conceito de acordos coletivos, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p.346) salientam:

A convenção coletiva é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), com o objetivo de fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações.

Já o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipulares condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s).

Assim, torna-se explícito que a diferença entre ambos reside nos signatários, sendo duas formas de normatização coletiva. Nas convenções coletivas estão os sindicatos que buscam soluções aplicáveis aos seus representantes, enquanto que no acordo coletivo são, de um lado, o sindicato profissional e, de outro, uma ou mais empresas.

Porém, conforme mencionado por Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1523-1524), a diferença entre ambos reside também na abrangência das normas

confeccionadas, pois a convenção coletiva abrange um universo mais amplo, respeitando apenas a fronteira da base territorial de representatividade sindical dentro daquela categoria.

De modo distinto, assinala o autor, os acordos coletivos de trabalho somente atingem os empregados da(s) empresa(s) participante(s) da pactuação, não obrigando as demais empresas nem seus empregados, mesmo que do mesmo ramo e da mesma base territorial do sindicato empregatício.

Também quanto ao acordo coletivo, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 647) conceitua:

O acordo coletivo é também fonte formal do Direito do Trabalho, por estabelecer normas genéricas e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho mantidas com a(s) empresa(s) que firmar(am) a avença coletiva com o sindicato da categoria profissional.

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1220) expõe que o acordo coletivo é negócio jurídico extrajudicial elaborado por sindicato obreiro e empresa(s), estabelecendo por meio desse negócio condições de trabalho obrigatórias dentro do período de vigência predeterminado, na base territorial sindical, levando em conta a exegese do art. 61, § 1º, da CLT.

O ilustríssimo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1474) define acordo coletivo da seguinte forma:

Pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

Desse modo, conforme os conceitos trazidos, a obrigatoriedade de presença do sindicato no caso dos acordos coletivos somente reside na figura dos empregados, dada a interpretação sistemática dos dispositivos conjuntamente com o artigo 7º, inciso XXVI da CF/88, não cabendo margem a uma interpretação restritiva, conforme afirma Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 647).

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 814) discorre sábias lições a respeito da participação obrigatória do sindicato nas negociações:

Apesar de o citado inciso IV do art. 8º fazer alusão a sindicatos, no plural, vem-se entendendo que a participação obrigatória nas negociações refere-se ao sindicato profissional e é uma decorrência do princípio da tutela, que só se aplica ao empregado. Daí se infere que o sindicato patronal não necessita de participação obrigatória na negociação, mesmo porque na celebração do acordo coletivo (entre empregados e empresas), com eficácia interpartes, prescinde-se da presença do sindicato patronal. A se exigir a presença desse sindicato, os acordos coletivos se inviabilizariam, e, como é sabido, a Constituição da República os manteve (art. 7º, XVI).

Então a obrigação legal de representatividade abarcaria sempre os empregados, sendo que a participação do sindicato patronal seria prescindível tanto, em virtude do mencionado princípio da tutela.

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1515) lembrando que tal corrente é pacífica atualmente:

No ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. É que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encouraçado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva [...]

Tais lições doutrinárias são resultantes da interpretação conjunta da Constituição Federal e dos artigos 611 e seu § 1º, da CLT, que trazem a definição legal dos institutos:

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.

§ 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.

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 103) considera ambos os institutos como negócio *sui generis* que vigora por no máximo dois anos, tendo como base o art.

614, § 3º, da CLT. Já Délio Maranhão (2003, p. 157) dispõe que se tratam de ato-regra, por ser fonte de direito autônoma criada pelas próprias partes e não pelo Estado. Já nas palavras de Francesco Cernelutti (*apud* Délio Maranhão, 2003, p. 87), estes têm corpo de contrato e alma de lei.

A aparente paradoxalidade da estrutura do instituto também foi alvo de considerações de Maurício Godinho Delgado: “São contratos sociais, privados, mas que reproduzem regra jurídica – e não apenas cláusulas obrigacionais”.

Importantes considerações a respeito são trazidas por Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 104):

São fontes de direito apenas as cláusulas normativas, pois estas são destinadas aos membros da categoria, enquanto as demais cláusulas (obrigacionais e de envoltura) são destinadas aos sindicatos ou partes formais do convênio coletivo.

De tal modo, essas normas coletivas seriam de um lado um acordo de vontade das partes, e de outra norma jurídica, porém, não em sua integralidade. Porém tais cláusulas normativas devem respeitar os limites trazidos pelo texto de lei, conforme se infere do art. 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Tal proibição de contrariedade aos preceitos celetistas encontra-se prevista também por interpretação do art. 9º da CLT, que declara nulo todos os atos com o intuito de desvirtuar, fraudar ou impedir a aplicação dos preceitos contidos no diploma legal, sendo que tal proibição também serviria aos acordos e convenções coletivas.

E estes, segundo Gustavo Felipe Barbosa leciona (2015, p. 612), somente podem figurar como normas coletivas do trabalho pelo princípio da autonomia coletiva dos particulares, em que os particulares são autores sociais, possibilitando tanto a criação de normas que regem os conflitos laborais, como condições de trabalho.

A respeito do tema, o doutrinador supracitado leciona que:

Os referidos instrumentos coletivos podem estabelecer direitos mais benéficos aos empregados, conforme princípio da norma mais favorável, adotado pelo art. 7º, caput, da Constituição Federal de 1988.

Quanto à possibilidade de estabelecer condições de trabalho de forma prejudicial aos empregados, tal hipótese deve ser entendida como verdadeira exceção, admissível apenas nas hipóteses previstas no texto constitucional, exigindo a devida justificação, sendo possível como forma de buscar a proteção de interesses mais amplos dos trabalhadores, como a manutenção do nível de emprego.

Assim, diante de tais lições doutrinárias, inequivocamente as normas coletivas visam a defesa dos interesses maiores dos trabalhadores, de forma que seus direitos sociais e trabalhistas sejam sempre assegurados.

Não obstante, Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015, p. 720-721) aponta a negociação coletiva como sendo um dos pilares da sociedade democrática no que tange às relações coletivas de trabalho. Porém, faz algumas considerações específicas sobre o tema, pois a negociação coletiva deve ser realizada em bases justas, em observância ao princípio da boa-fé e do direito à informação.

Desse modo, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1284) diz ser o objetivo da negociação coletiva o de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho, levando-se em conta todas as condições peculiares de cada seguimento de trabalhadores.

A Súmula nº 277 do TST, em sua nova leitura, demonstra a força normativa da convenção ou acordo coletivo no sistema brasileiro:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

3.2 Natureza Jurídica dos Diplomas Normativos Coletivos

A respeito das negociações coletivas, surgiram teorias que visaram explicar a natureza jurídica da transferência de poderes dos trabalhadores para os sindicatos, de forma que estes se tornem os legitimados para a confecção das

normas coletivas, que se dividem em civis, mistas e teoria jurídico social, normativa ou regulamentar.

Segundo o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1548). A teoria civil indica que decorria do acordo de vontades, buscando fazer uma conexão dos acordos e convenções coletivas com os contratos do direito civil. Desse modo, se dividindo em teoria do mandato, gestão de negócios, estipulação em favor de terceiros; personalidade moral e fictícia; representação legal.

No entanto, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1221) nos ensina que, a teoria do mandato aponta que os sindicatos, ao atuarem nas negociações coletivas, representando os trabalhadores, agiriam como mandatários. Não explica, porém, porque os sindicatos após concluírem as negociações não estariam livres, como ocorre no instrumento de mandato.

No entendimento do ilustre doutrinador Clóvis Beviláquia (*apud* Alice Monteiro de Barros, 2016, p. 820), a teoria da gestão de negócios se trataria da “administração oficiosa de negócios alheios, sem procuração”. Desse modo, o sindicato estaria contratando como sujeito autônomo em nome de seus membros, os quais estariam sujeitos a tais efeitos.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1221), a teoria também encontra problemas:

Entretanto, a gestão de negócios pressupõe silêncio do beneficiado, o que não ocorre nas negociações coletivas ante a exigência de quórum mínimo nas assembleias sindicais. Ademais há benefícios individuais e coletivos.

A tese da teoria em favor de terceiros aduz o seguinte, segundo Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1221):

Justifica a atuação dos sindicatos, pois parte da premissa que o sindicato dos trabalhadores quando ajusta condições de trabalho com um ou mais patrões, o faz em favor de terceiros (empregados).

Todavia, conforme já visto, os empregados são determináveis, por pertencerem a determinada categoria sindicalizada, não havendo o que se falar na aceitação da teoria por essa razão.

De tal maneira, se extrai do que salienta a ilustríssima Alice Monteiro de Barros (2016, p. 820), teoria da personalidade moral e fictícia concede ao sindicato a personalidade fictícia decorrente da legitimidade dos empregados como partes na negociação. Porém, na convenção coletiva não há que se falar em interesses plenamente comuns entre o sindicato e cada um de seus associados, além de que o sindicato possui personalidade jurídica própria, não sendo pessoa fictícia.

Representação legal, segundo Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1.222) paira pela ideia de que:

O sindicato é o representante da categoria porque assim determinou a lei, delegando tais poderes a estes entes jurídicos, e as normas por ele ajustadas gravam todos os componentes do grupo.

Porém, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 821) aponta sua atual inconsistência:

Ocorre, entretanto, que o efeito normativo atribuído à convenção coletiva quase na totalidade dos países não podia resultar do contrato, cuja função dispositiva é incompatível com a normativa. Ademais, [...], a ideia de representação da categoria vem sendo substituída pela autonomia de poder da organização sindical.

Assim, conforme as sucessivas fragilidades supramencionadas, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1548) indica que qualquer das nuances da teoria civilista não são aceitas:

Sua debilidade teórica é manifesta. De um lado, por não se darem conta da diferença substantiva entre o tipo de acordo vinculatório dos seres coletivos trabalhistas e os tipos de contratos civis mencionados. De outro lado, por não conferirem a adequada relevância ao caráter normativo de tais diplomas trabalhistas.

Desse modo, dispensada aplicabilidade da teoria civilista para a determinação da natureza jurídica ocorrera tanto pela fragilidade do apontamento da natureza dos acordos e seus sujeitos, quanto por não dar importância a seu caráter normativo. A partir disso, urge a necessidade da análise da próxima classificação doutrinária, chamada teoria jurídico social, normativa ou regulamentar.

A teoria jurídica social, normativa ou regulamentar se decompõe em instituições normativas, regulamentares, leis delegadas ou contrato-regras, de

acordo com Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1221-1223). Estas, segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1549), são:

[...] elaborações doutrinárias que enfatizam a função normativa dos diplomas coletivos negociados, deslocando o enfoque explicativo inteiramente da noção de ajuste de vontades privadas. Por isso, são também denominadas teorias normativistas.

No ensinamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 649). A teoria regulamentar dispõe que a “[...] convenção coletiva de trabalho é um regulamento interno das condições de trabalho e da profissão, tal como ocorre com a lei”. O doutrinador supracitado completa: “A lei delegada pode ser citada como a delegação, da lei maior, ao sindicato, de poder legislativo em menor escala”.

Além disso, a chamada teoria da instituição corporativa, segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2015, p. 1.222), traz a ideia de “[...] que a norma coletiva é a expressão da vontade corporativa do grupo produtivo, independente da homologação, requisitos ou ratificação impostos pelo Estado”.

Nesse toar, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1.549), para elas, a concepção de acordo de vontade das partes desaparece de tal classificação baseada nas normas, distanciando-as da vontade dos sujeitos, mesmo que coletivos.

A respeito dessas teses que explicariam a natureza jurídica das negociações coletivas, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 649) aduz que elas não comportam compatibilidade com o ordenamento jurídico vigente em nosso país, pelas seguintes razões:

O sindicato, na atualidade, é ente de direito privado, não mais atrelado ao Estado, nem exercendo funções delegadas do Poder Público. No regime de democracia nas relações sindicais, permeadas pelos princípios da liberdade e da autonomia sindical, sabe-se que as normas não decorrem apenas do ato estatal, mas também da autonomia privada, observando-se o pluralismo nas fontes de produção do Direito.

Já quanto à instituição corporativa, cumpre salientar que esta não tem qualquer aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, pois existem uma série de requisitos, que serão abordados mais adiante.

A respeito da última corrente, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 650) nos ensina que: proveniente das teorias jurídico-sociais, denominada teoria do

contrato-regra merece especial destaque, por explicar de forma pormenorizada e acertada a natureza jurídica dos convênios coletivos, ao defender tanto a existência do caráter contratual quanto a existência do caráter jurídico-normativo, harmonizando as teorias contratuais e normativas e reunindo fatores que se fazem presentes.

A respeito desta corrente, Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1.223) tece importantes comentários:

A convenção coletiva é aplicada como lei profissional, colocando-se numa posição de meio direito, entre a categoria e a lei do Estado, como legislação secundária de trabalho. É contrato porque as relações são formuladas diretamente pelos sindicatos convenientes ou acordantes. Teria forma de contrato, mas características de lei. Agem os sindicatos como representantes das categorias para defender seus interesses. **O ajuste é normativo porque cria normas e condições de trabalho, solucionando conflitos coletivos e pacificando as relações de emprego.** (destacamos)

Assim, esta teoria alcançou a maior aceitação dentre elas, figurando as negociações coletivas como contratos criadores de normas jurídicas. A qualidade especial dos sujeitos criadores, as instituições coletivas é que confere a tais contratos a natureza jurídica normativa, tendo a natureza jurídica de contratos sociais normativos, conforme ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1.550).

As teorias mistas trazidas se dividem em teoria da solidariedade necessária, teoria do uso e costume industrial, e, por fim, a teoria do pacto social.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 821) preleciona que a “[...] teoria da solidariedade necessária tem um fundamento precípua, que é a solidariedade, ligada ao princípio da subordinação da vontade do indivíduo à vontade geral. Assim, há nítida confusão entre os termos da vontade da maioria e vontade geral”.

Quanto à teoria do uso e costume industrial, esta tem seus fundamentos nos usos e costumes das linhas de produção, trazendo para suas cláusulas a materialização desses costumes. Vê-se, desde já, que a teoria não procede, pois é facultada à norma coletiva contrariar costume, servindo inclusive para superá-lo. O limite para a criação das normas coletivas reside apenas no texto legal e não nos costumes, é o que nos ensina Vólia Bomfim Cassar, (2016, p. 1.222).

Consoante dispõe Alice Monteiro de Barros (2016, p. 821), a teoria do pacto social parte do princípio que o indivíduo, ao se sindicalizar, celebra um tipo de pacto social, estando de acordo com a vontade da coletividade em seu exercício profissional. A convenção se travestiria de natureza de “ato-regra”, disciplinando as relações de trabalho. A crítica desta teoria, trazida por Gallart Folch (*apud* Alice Monteiro de Barros, 2016, p. 821), iria no sentido que a sindicalização não poderia servir como renúncia à autonomia da vontade, existindo paradoxalidade também quanto às suas bases, pois as vontades dos contratantes não poderiam sofrer grandes renúncias, até porque nelas que fundamentam tal sistema negocial.

A fragilidade de tais teorias é também indicada por Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1549):

Embora essas teorias incorporem a crítica ao grupo civilista anterior, são também falhas. É que não se trata de abandonar a noção de contratos (como eles fazem), mas de acrescentar-lhe a especificidade dos institutos negociais coletivos. Esta especificidade está, do ponto de vista contratual, no fato de que são pactuados por seres coletivos – o que não se ajusta, inteiramente, à antiga ideia civilista e individualista de negócio jurídico privado.

Por fim, cumpre salientar que tal divisão elencada no presente estudo encontra certa disparidade na doutrina, como por exemplo, alguns autores citam a “teoria do contrato” regra como teoria mista, comungando da mesma ideia os doutrinadores Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1542-1543) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, p. 650), porém tal artigo se baseou na divisão trazida por Vólia Bomfim Cassar, que possui grande relevância didática.

3.3 Requisitos de Validade e Efeitos

Contudo, lembram Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2016, p. 346) que em relação ao acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme previsão da norma firmada deve-se preencher certos requisitos e formalidades para que produza o efeito almejado, como, por exemplo, em relação à obrigatoriedade da assembleia geral, duração, registro, divulgação ou difusão e revisão.

Tais requisitos previstos na CLT estão elencados nos seguintes artigos:

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 tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

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.

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

I - Designação dos Sindicatos convenientes 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 convenientes 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 convenientes, 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 convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Então, da leitura do próprio texto legal infere-se que este seja: 1) escrito; 2) conste o prazo de vigência, que pode ser de no máximo, 2 anos; 3) que tal negociação seja autorizada por assembleia específica para tais fins, mediante quorum mínimo; 4) depósito do instrumento coletivo no DNT ou Ministério do Trabalho, bem como publicidade dentro da própria empresa, em local visível.

Cumprе salientar que não há mais a necessidade de homologação do instrumento negocial coletivo, pois tal previsão que estava presente no art. 614 da CLT fora revogada pela Lei nº 8.984/95.

Porém, a questão a respeito dos requisitos de validade não é tão simples, pois, como ela é anterior à CF/88, alguns militam pela sua não recepção total, enquanto que outros indicam que tais normas foram plenamente recepcionadas pela Constituição. Há ainda, terceira corrente, que defende uma recepção apenas parcial destes. Tal tema será esmiuçado nas linhas a seguir.

Os autores a favor da não recepção total dos ditames celetistas pela CF (tais como Rodrigues Pinto, Arnaldo Maranhão) aduzem que estes geram uma indevida interferência na autonomia sindical, violentando assim o art. 8º da CF, conforme aduz Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1224).

Já os doutrinadores que entendem pela recepção total dos artigos (ao exemplo de Sergio Pinto Martins, Orlando Gomes e Maurício Godinho Delgado) indicam que estes são plenamente compatíveis com a nova ordem constitucional, não havendo o que se falar em qualquer contrariedade dos ditos preceitos.

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1.224) acrescenta que somente a falta de alguns requisitos, como a falta de publicidade ou vício de consentimento, poderiam gerar a nulidade do ato, por resguardarem valores maiores, como a incolumidade da vontade da maioria e publicidade, além da proibição da própria torpeza em benefício próprio. Dessa forma, a regra de depósito prévio ou a mera não afixação em local visível, embora haja a devida publicidade, seriam descumprimentos sem qualquer consequência. Do mesmo modo, a falta de disposição sobre o processo de prorrogação ou revisão, normas para resolução de divergências e rasuras. De modo diverso, se tais normas pactuadas visarem a redução ou supressão dos direitos obreiros, a solenidade é estritamente necessária.

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 823), há um dever implícito de que as cláusulas do acordo sejam discutidos em assembleia, dada a sua relevância. A mesma autora ainda salienta que a assembleia deve ser convocada para tais fins por meio de edital publicado no órgão oficial ou de maior circulação no local.

Mais algumas lições podem ser extraídas também dos artigos 615 da CLT, que possibilitam a revisão durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, de forma a ajustar a vontade das partes, ou até mesmo de estender a sua vigência, sempre respeitado o prazo máximo de 2 anos, conforme OJ de nº 322 do TST:

322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Tal Orientação Jurisprudencial acaba por proibir a violação de dispositivo legal, dada a hierarquia das normas. Porém, há certa contrariedade, pois, com a Súmula de nº 277 o TST acabou por conferir ultratividade aos acordos e convenções coletivos, de forma que os seus efeitos continuem enquanto estes não sejam revogados por outro instrumento coletivo. Assim, com tal entendimento, na prática estes passam a vigorar além do prazo legal. Veja-se a redação da referida Súmula:

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Tal aparente paradoxalidade fora ao menos suspensa por decisão do Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, que no dia 14 de outubro de 2016 concedeu medida cautelar em relação à Súmula bem como processos relacionados ao tema.

Tal decisão fora proveniente de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, que tem como parte autora a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONEFEN), que visa questionar a Súmula 277 do TST.

Dentre as razões da ADPF, encontram-se a contrariedade ao princípio da separação dos poderes, pois o TST teria atuado como legislador positivo, bem como da legalidade, uma vez que eventual ultratividade somente poderia ser concedida se tivesse como base lei, teses acatadas pelo relator.

Assim, os acordos e convenções coletivas devem vigorar a partir de 3 dias após o depósito até o prazo final disposto em seu corpo.

3.4 Relevância

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1285) afirma que o objetivo da negociação coletiva é:

[...] adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, base territorial, empresa e época. Busca a harmonia temporária dos interesses antagônicos. Assim, é possível a criação de benefícios não previstos em lei, a supressão destes mesmos benefícios ou sua modificação.

No entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 720), a negociação coletiva exerce diversas funções, das quais podemos destacar a função jurídica, a função política, a função econômica e a função social. Seguindo o raciocínio do autor supracitado, a negociação coletiva terá funções jurídicas ao estabelecer normas jurídicas que regulem as relações individuais de trabalho, albergando um caráter obrigacional ao fixar obrigações aos entes que firmam a norma coletiva negociada. A função política seria em relação ao papel que ela exerce ao promover diálogo entre as partes interessadas.

No tocante a função econômica, estaria vinculada ao objetivo de distribuição de riquezas, desta feita, ao inovar e estabelecer condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito dos contratos individuais de trabalho. A função social da negociação coletiva estaria configurada na aquisição de uma harmonia no ambiente de trabalho, permitindo o progresso social e promovendo desenvolvimento, tendo como finalidade alcançar a justiça social.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1516) salienta que a experiência histórica dos últimos séculos que as negociações coletivas sempre influenciaram positivamente o conjunto social, trazendo uma situação mais democrática às relações trabalhistas. A partir disso, pode-se extrair facilmente a importância das negociações coletivas em nossa sociedade atualmente.

Assim, salienta Henrique Macedo Hinz (2012, p. 112) que a busca por melhorias como maiores salários, menores jornadas, melhores condições de trabalho, acarretou uma organização dos obreiros, para que, coletivamente tenham força para poder negociar possíveis melhorias.

A partir dessa ideia de força, pode-se extrair a finalidade da norma (art. 8º, IV, CF) que não deixa os trabalhadores negociarem pessoalmente sem a intervenção de um ente sindical, pois seriam as partes mais frágeis, aderindo facilmente às pressões empregatícias.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 824-825) aponta que os acordos e convenções coletivas tem indiscutível relevância, pois podem gerar o aumento da produtividade e também melhores condições de trabalhos aos obreiros, harmonizando interesses antagônicos, de forma a elevar a paz social.

A mesma autora ainda salienta que as negociações coletivas têm maior flexibilidade do que os dizeres legais, que, por estarem destinadas a regramentos abstratos e gerais, não podem se ater a especificidades da organização empresarial, principalmente no Brasil, país de grande dimensão e variadas situações socioeconômicas.

Desse modo, a relevância do tema transcende ao próprio Direito do Trabalho, pois repercute em toda a sociedade, podendo acarretar uma melhor distribuição de renda, e até mesmo redução da concorrência de mão de obra entre as empresas, quando, por exemplo, se fixa um piso salarial e findam-se as distorções salariais entre elas.

Além disso, a dinâmica das regulações estatais, conjuntamente com a criação de normas jurídicas por meio da autonomia da vontade das partes cria um sistema fértil para um avanço social econômico e político, pois, a partir das normas estatais, se criam patamares básicos comuns a todos, além das negociações coletivas, que atendem às peculiaridades de cada caso particular.

Tais anseios específicos a cada base territorial sindical ou a cada empresa não poderiam ser supridos senão pelas negociações coletivas, pois são necessidades urgentes, enquanto que as normas passam por longo processo de maturação, e ainda, devem possuir características gerais e abstratas, conforme defende Henrique Macedo Hinz (2012, p. 113). Assim, seriam inservíveis para tanto.

Em conformidade com tais pensamentos, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1520) afirma que o modelo de normatização privatística subordinada a um regramento estatal se mantém plenamente democrático, não inviabilizando a auto-organização dos trabalhadores em sindicatos e nem a resolução dos conflitos pelos próprios entes coletivos.

Diante disso, o autor Henrique Macedo Hinz (2012, p. 113) resume a relevância das normas coletivas como um “meio de obtenção de vantagem aos trabalhadores e elemento de adaptação das condições de trabalho à realidade específica em que o trabalho é prestado”.

Assim, as convenções não se restringiriam a beneficiar apenas os trabalhadores, nem a apenas concedê-los vantagens, mas também a adequar a toda a relação de trabalho às nuances de certa realidade, beneficiando empregados e empregadores.

Mas para que tudo isso ocorra, o sindicato deve ter papel proeminente na defesa dos trabalhadores e na confecção dessas normas, cumprindo o seu papel constitucional e democrático.

E a importância de tais instrumentos normativos não se restringem somente ao já dito no presente estudo, mas também são essenciais para que os sindicatos se reafirmem como legitimados para a defesa dos trabalhadores, de acordo com as lições de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 825):

Para o sindicato, a convenção coletiva traduz uma afirmação do seu poder e da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Do exposto, conclui-se que é nos acordos e convenções coletivas que reside parcela relevante da importância dos sindicatos frente à luta contra os interesses empregatícios, que a primeira vista, são contrários. É por meio dos sindicatos que os trabalhadores ganham (ou deveriam ganhar) força, podendo firmar instrumentos negociais coletivos na busca dos seus anseios e melhoria das condições de trabalho.

4 MOTORISTA INTERESTADUAL E A FALTA DE PROTEÇÃO POR NORMA ORIUNDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNICÍPIO DE ARACAJU

O art. 8º da CF/88 considera livre a associação profissional ou sindical, sendo assegurado, com fulcro no art. 5º, XVIII, a liberdade de associação, exceto a de caráter paramilitar.

Nesse sentido, o art. 511 da CLT assevera:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 799) lembra que a Convenção nº 87 da OIT sobre matéria sindical, a qual versa sobre liberdade sindical e proteção do Direito Sindical, de 1948, apesar de ter sido enviada em 1949 ao Congresso Nacional mensagem recomendando sua aprovação, ainda não fora apreciada pelo Senado, tendo sido aprovada na Câmara dos Deputados em 1984.

Em consulta ao site do senado, verifica-se que o projeto de Decreto Legislativo (SF) nº 16, de 1984, cuja ementa é a aprovação do texto da Convenção nº 87 relativas à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, adotada em São Francisco em 1948 por ocasião da 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, se encontra desde 25/03/2015 com o relator, o Senador Paulo Paim, ou seja, sem nenhuma decisão até o momento.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2016, p. 799), esta Convenção causará modificação na legislação brasileira por permitir livremente a criação de entidades sindicais, independente se já existe outra da mesma categoria econômica ou profissional, dentro da respectiva base territorial, uma vez que o legislador constitucional brasileiro instituiu a unicidade sindical.

A unicidade sindical está prevista no art. 8º, II, da CF/88, o qual dispõe que:

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;

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1429) preleciona que a unicidade sindical corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes empregados, seja por critérios de empresa, de profissão, bem como de categoria profissional. Assim, é a definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, proibindo-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. Em suma, é o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas, sistema que vigora no Brasil desde a década de 1930.

Assim, pode-se inferir que no Brasil somente é permitida uma entidade sindical na mesma base territorial para cada categoria profissional, tolhendo a liberdade sindical.

No entanto, o STF entende que não implica ofensa ao princípio da unidade sindical a criação de novo sindicato, por desdobramento de sindicato preexistente, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior a de um município.

Em consonância com o entendimento do STF, no julgamento do RR 3108420115010028, de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos da 5ª Turma, o TST manteve a decisão do Tribunal Regional que admitiu a criação de um sindicato representativo da categoria econômica de hotéis e hospedagem, a partir do desmembramento do sindicato formado por categorias similares e conexas mais abrangentes (hotéis, restaurantes, bares e similares), dentro do município do Rio de Janeiro. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. SINDICATO FORMADO POR CATEGORIAS SIMILARES E CONEXAS MAIS ABRANGENTES. CRIAÇÃO DE NOVO SINDICATO POR DESMEMBRAMENTO DE CATEGORIA ESPECÍFICA. POSSIBILIDADE. NÃO OFENSA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. NÃO CONHECIMENTO. Na esteira da jurisprudência do STF, esta Corte Superior tem adotado entendimento de que a criação de um novo sindicato por desdobramento de categoria mais específica não ofende o princípio da unicidade sindical insculpida no artigo 8º, II, da Constituição Federal, desde que observadas a base territorial mínima, correspondente à área de um município. Precedentes. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional decidiu em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, uma vez que admitiu a criação de um sindicato mais específico, no caso, representativo da categoria

econômica de hotéis e hospedagem, a partir do desmembramento do sindicato recorrente, formado por categorias similares e conexas mais abrangentes (hotéis, restaurantes, bares e similares), dentro município do Rio de Janeiro, o que observa o princípio da unicidade sindical. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 3108420115010028, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

Outrossim, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 800) esclarece que unicidade, unidade e pluralidade sindical são conceitos distintos, explicando que a unicidade sindical (ou monismo sindical) significa o reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical na mesma base territorial para determinada categoria econômica ou profissional, já a unidade sindical traduz a união espontânea em torno de um único sindicato, não por imposição legal, mas pela vontade de seus integrantes, enquanto que a pluralidade sindical consiste na possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, dentro da mesma base territorial.

No município de Aracaju, existe uma discussão quanto ao sindicato que representa a categoria dos motoristas interestaduais, aqueles que exercem suas atividades profissionais além do limite do Estado, trafegando entre vários Estados dentro do país, pois existem dois sindicatos, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Município de Aracaju (SINTTRA) e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de Sergipe (SINDTRES) e a controvérsia cinge-se se o SINTTRA teria representatividade sindical em relação a essa categoria.

Como combustível que alimenta esta discussão, várias são as decisões judiciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região do Estado de Sergipe sobre essa questão, muitas delas divergentes.

No julgamento do recurso ordinário, nos autos do processo nº 0001355-16.2015.5.20.0009, ajuizado em desfavor da Bomfim, empresa que atuava no ramo de transporte rodoviário interestadual, o Desembargador Josenildo dos Santos Carvalho, da 1ª Turma, assim se manifestou sobre a aplicabilidade da Convenção Coletiva do SINTTRA:

Não obstante as alegações da Reclamada, no sentido de que o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Aracaju/SE - SINTTRA não representa os seus Empregados, em virtude de estes laborarem no ramo de transporte rodoviário

interestadual, verifica-se, nos Autos tombados sob n. 0001350-49.2014.5.20.0002, mencionados pela própria Empresa em suas Razões Recursais, que o citado Sindicato litiga em face da ora Recorrente, enquanto substituto processual dos seus Obreiros.

Ademais, foi acostado à mesma Ação um ofício oriundo da Reclamada (posteriormente reiterado nestes Autos, ao ID 51166ab), no qual aquela informa ao SINTTRA o encerramento de suas atividades por motivo de força maior e argumenta ser justificável a isenção do pagamento do aviso prévio e da indenização de 40% sobre os depósitos fundiários.

Outrossim, trata-se de informação de conhecimento público o fato de que as Empresas do Grupo Bomfim eram filiadas ao SETRANSP, o que se confirma mediante simples consulta através Rede Mundial de Computadores.

Nesse toar, tendo em vista que a Reclamada reconheceu o SINTTRA como o Sindicato da Categoria de seus Empregados - chegando a com ele firmar, ressalte-se, uma negociação com o intuito de recolocação dos trabalhadores demitidos nas Empresas que assumiram as suas linhas rodoviárias - não há como prosperar a alegação de que as Convenções Coletivas firmadas entre o SINTTRA e o SETRANSP não lhe são aplicáveis. (Relator: Desembargador Josenildo dos Santos Carvalho, data de julgamento: 09/03/2016)

No mesmo sentido, no RO nº 01555-2005-002-20-00-5 em que o recorrente foi o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado de Sergipe (SINDTRES) e os recorridos foram a ROTASUL Transporte LTDA e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Município de Aracaju (SINTTRA), cuja controvérsia era identificar qual dos sindicatos era o legítimo representante dos empregados da ROTASUL, empresa atuante em diversos municípios do Estado de Sergipe, foram afastados, em tese, os limites da base territorial a que estaria adstrito o SINTTRA, pois foi decidido que:

[...] Em face do princípio da unicidade sindical constitucionalmente estabelecido, existindo mais de uma entidade sindical pleiteando os valores deduzidos dos empregados a título de contribuição sindical, faz jus ao respectivo crédito o sindicato que representa os interesses da categoria profissional do Município em que a empresa está sediada. [...] *In casu*, considerando-se que a base territorial de um dos sindicatos abrange todo o Estado de Sergipe, enquanto a do outro se restringe à cidade de Aracaju, entende-se que a entidade sindical que faz jus à contribuição sindical é aquela que representa os interesses dos trabalhadores do local em que a empresa está estabelecida, no caso, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Aracaju - SINTTRA. [...] (Relatora: Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco, data de julgamento: 04/06/2006)

Entretanto, no julgamento do RO nº 0001017-42.2015.5.20.0009, em que também se discutiu a aplicabilidade da convenção coletiva da SINTTRA a um empregado da Bomfim, fora mantida a sentença que não aplicou o instrumento normativo ao contrato do obreiro. Veja-se:

[...]

A sentença foi proferida nos seguintes termos:

Há uma discussão nos autos acerca da aplicação, ou não, da CCT juntada sob ID 1c365c5e, 6992a1d e 1de5a88, divergindo as partes neste sentido.

Analizando detidamente a sobredita convenção, observo que foi firmada pelo SINTTRASINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO DO MUNICÍPIO DE ARACAJU - SE, cuja representatividade territorial está restrita ao município de Aracaju.

Dessa sorte, como o autor laborava conduzindo ônibus e viagens interestaduais, entendo que esta CCT não pode ser aplicada ao seu contrato de trabalho, pois extrapola os limites impostos pela territorialidade da mesma.

Confirma-se a sentença.

[...](Relatora: Desembargadora Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira, data de julgamento: 22/06/2016)

No mesmo sentido, nos autos do processo nº 0001822-07.2015.5.20.0005 o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Aracaju decidiu que o SINTTRA não representa os motoristas interestaduais da Bomfim:

[...]

Indefiro os pedidos baseados em norma coletiva (adicional de 60% das horas extras), tendo em vista que o autor trabalhava em transporte rodoviário intermunicipal e não no município de Aracaju, já que a testemunha ouvida disse que "*o horário de trabalho nas viagens dependia do destino*", de sorte que o Sindicato celebrante da norma coletiva apontada não lhe representa. (Juíza Kamilla Mendes Vieira da Silva Campagnaro, data da sentença: 17/06/2016)

O que diverge do entendimento do Juízo da 2ª Vara, que em relação à mesma empresa, assim decidiu nos autos do processo nº 0001190-66.2015.5.20.0009:

Não provou a Reclamada que fosse representando por SINDICATO PATRONAL distinto do SETRANSP. Ademais, as normas coletivas acostadas pelo autor foram firmadas pelo SINTTRA, sindicato profissional que homologou a sua rescisão contratual (TRCT- ID 65def3d) e também com o qual a Reclamada firmou o acordo judicial

de ID decf07d. Assim, reconhece-se a aplicabilidade das normas que acompanham a inicial no seu período de vigência (2014/2015). (Juíza Cíntia Lima de Araújo, data da sentença: 18/02/2016)

Desta forma, pode-se vislumbrar a falta de proteção da categoria de motorista interestadual no município de Aracaju por norma oriunda de negociação coletiva, uma vez que a aplicabilidade, através da justiça laboral, do instrumento normativo do SINTTRA, depende do julgador, não sendo, portanto, incontroversa à sua aplicação no âmbito do Tribunal Regional da 20ª Região.

Assim, verifica-se uma mitigação do princípio da proteção ao trabalhador nas decisões em que não se aplica o instrumento normativo do SINTTRA, pois embora seja utilizado como fundamento o princípio da unicidade sindical, deveria ser levado em consideração que este é o sindicato que representa os interesses da categoria profissional de Aracaju, Município em que a empresa Bomfim era sediada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi discutir e demonstrar a falta de norma protetiva em relação aos motoristas interestaduais no município de Aracaju.

Para tanto, o tema foi dividido em três capítulos, sendo que no primeiro foi conceituado o princípio da proteção e ressaltada a sua importância, principalmente para resguardar os empregados, que, inegavelmente, é a parte mais fraca da relação empregatícia. No mesmo capítulo, foram abordadas as vertentes do supramencionado princípio, que são os princípios *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

No segundo capítulo foi discutida a norma coletiva e sua efetividade nas relações empregatícias, abordando os conceitos de acordos e convenções coletivas, bem como as naturezas jurídicas de ambos. Foram debatidos também os requisitos de validade e os efeitos dos instrumentos normativos em discussão, além da relevância de tais documentos.

No terceiro e último capítulo foi demonstrado que o legislador constitucional considera livre a associação sindical, proibindo apenas aquela cujo cunho seja paramilitar, entretanto, institui a unicidade sindical.

A unicidade sindical é, em suma, a proibição legal da existência de mais de um sindicato representativo dos empregados, em qualquer grau, da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, considerada como base territorial aquela inferior à área de um Município.

Ainda no mesmo capítulo, ficou evidenciado que os empregados das linhas interestaduais do município de Aracaju vêm sofrendo efeitos da falta de proteção por norma proveniente de negociação coletiva do SINTTRA, pois não é assente, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, a sua aplicabilidade aos profissionais da referida categoria.

Tal controvérsia gera diversos prejuízos aos empregados, principalmente quando a discussão é levada ao 2º grau, porquanto causa morosidade na satisfação da tutela jurisdicional.

A escolha do assunto tratado neste estudo se deu, sobretudo, pelo fato de ter, por mais de 21 anos, exercido a função de motorista interestadual numa empresa que atuava nas linhas interestaduais nesse Município, e como empregado,

a partir da criação do SINTTRA, passei a ser associado deste sindicato, contribuindo mensalmente.

Entrementes, lamentavelmente, nas decisões judiciais trabalhistas acerca da representatividade do SINTTRA, verifica-se uma flexibilização do princípio da proteção ao trabalhador, mormente no tocante ao fato de que tais decisões se baseiam apenas na unicidade sindical, mitigando os preceitos do princípio em comento, o qual é considerado por doutrinadores renomados como sendo o princípio de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, capaz de assegurar uma superioridade jurídica que lhe garanta meios de tutelar os direitos mínimos elencados na legislação trabalhista vigente.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso direito do trabalho: princípio da proteção**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 04 maio 2016.

BRASIL. **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: 04 maio 2016.

BRASIL. **Projeto de Decreto Legislativo (SF) nº 16, de 1984**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>>. Acesso em: 22 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

BRASIL. **Súmula 51/TST - 26/10/2015. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. **Súmula 288/TST - 26/10/2015. Aposentadoria. Complementação. CLT, arts. 9º, 444 e 468**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 20 out. 2016.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 7. ed. revista, ampl., atual. Salvador: JusPODIVM, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GOMES NETO, Indalécio. Modalidades da negociação coletiva. **Rev. TST**, Brasília, 64, 32-45, 1995. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334359/04.+Modalidades+da+negocia%C3%A7%C3%A3o+coletiva>>. Acesso em: 26 nov. 2016.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. rev., atual., ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. **Direito do trabalho para concursos**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 2015.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho**. 18. ed. rev., atual e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., rev., atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SARAIVA, Renato. **Como se preparar para o exame da ordem trabalho: direito material e processual**. Rio de Janeiro: LTr, 2014.