

- Conteúdo dos Acordos e Convenções Coletivas
- Validade e Nulidade das Cláusulas Coletivas

# **Reforma trabalhista**

- **Flexibilidade nas relações de trabalho**
  - **Privilegiar o capital**
- **Gestação em período de grave crise econômica : crise mundial/China e Índia/ + cenário interno: corrupção escancarada pela mídia - afasta investidores**

# **Desconstrução da proteção**

- **prevalência do negociado sobre o legislado**
- **supressão e redução de direitos**
- **contribuição sindical opcional**
- **enfraquecimento da Justiça do Trabalho**

# CLT

- **1943 – CONTRATO COLETIVO**
- **1967 – CONVENÇÃO COLETIVA**
- **E**
- **ACORDO COLETIVO**

# Art.611 -CLT

- “Convenção Coletivo do 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 ....celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica...

- 

convenção/acordo

- **“acordo de caráter normativo”**

- **Sindicato de trabalhadores realiza assembleia para aprovar a :**
- **Pauta de reivindicações: cláusulas de natureza econômica e sociais que se referem às condições de trabalho**
- **Envia para o sindicato da categoria econômica correspondente (convenção) ou empresa (acordo) - chama a classe patronal para a negociação.**

- Negociação bem-sucedida a redação final desta pauta de reivindicação se transforma em uma convenção coletiva (ou acordo coletivo),
- conjunto das normas que dispõem sobre condições de trabalho peculiares a uma categoria profissional (ou aos empregados de uma empresa)
- depósito no Ministério do Trabalho e Emprego (art.614 da CLT)



- Não é permitido estipular duração superior a 2 (anos) como reza o § 3º do art.614 e agora com o acréscimo **SEND O VEDADA A ULTRATIVIDADE.**

# Novo contexto

- Tradição: Conquista de + direitos pelos trabalhadores
- Essência da reforma –prevalecer negociado sobre legislado –611-A
- Novo contexto – redução ou supressão – com restrições do 611-B
- Quebrar o núcleo do direito do trabalho

# ART.620

- Condições mais favoráveis estabelecidas em Convenção prevalecem sobre as do Acordo
- Condições estabelecidas no Acordo sempre prevalecem sobre as da Convenção!!!

# Alteração do 620

- Quebra o paradigma da hierarquia das normas trabalhistas, que sempre utilizou o princípio protetor de se aplicar a norma mais favorável ao empregado.
- Crivo da teoria do conglobamento

- **611-A – o princípio da prevalência**
  - **do negociado sobre o legislado**
- 
- **611-B –impõe limites a esse princípio**

## Art.611, § 1º

- No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

# Art.8º, § 3º da CLT

- “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará **exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no **art. 104** da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e **balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.**”

- **Art.104 – validade do negócio jurídico requer objeto lícito**
- **§ 3º do art.8º -Flagrante substituição do princípio protetor pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.**



- No projeto de lei 6.787/2016 o texto do § 3º do art.8º correspondia ao § 1º do artigo 611 e tinha como redação “preferencialmente” expressão que foi substituída por “exclusivamente” com a nítida intenção de não permitir qualquer brecha interpretativa que esvaziasse a ideologia da reforma.

- O propósito da alteração legislativa é evidente: restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.

# Controle da legalidade

- SDC – Instauração de dissídios coletivos –jurídicos
- Sentença normativa resulta da análise das cláusulas da pauta de reivindicação.
- DC e DCG - é frequente a conciliação entre as partes que acabam por submeter à homologação do colegiado textos que são verdadeiras convenções/acordos coletivos.
- Não se trata de simples homologação mas análise do conteúdo das cláusulas –controle de legalidade

- cláusulas são adaptadas pelo colegiado que recusa a homologação na redação proposta pelas partes e dá a elas um novo feitio em conformidade com o sistema legal e jurisprudencial.

- § 3º do artigo 8º pretende limitar a atuação do Judiciário a uma mera verificação superficial de presença de objeto ilícito delineado no estreito contorno do art.611-B.

- Será possível ofertar chancela a normas que regem condições de trabalho, se alguma delas, contiver afronta a Lei Maior ou violar algum direito indisponível do trabalhador?

- No julgamento das ações anulatórias de cláusulas convencionais (competência do TRT/ TST) e nas ações individuais em que se fizer necessário o controle incidental, como pressuposto para a condenação do empregador, ficarão os magistrados restritos apenas a análise do disposto no artigo 611-B?

## §2º e 3º do artigo 8º

- Além do arcabouço jurídico protecionista/ engessar o Judiciário e limitar sua independência?
- Sindicatos que negociam ao arrepio da lei
- Redução intervalo/ minutos que antecedem
- Súmulas 437,II e 449 TST –coibir lesão



- Gestante/contrato de experiência – norte invertido do dia para noite –Empresariado não quer mais intervenção
- Poucos acertos/modernizações –
- Indisfarçável –alterações vieram para restringir direitos dos trabalhadores

- Muda conceito de tempo à disposição do empregador
- Extingue horas *in itinere*
- Proíbe ultratividade de norma coletiva
- Tabela o dano moral
- Dificulta acesso judiciário

- Alteração do disposto no art.71 (§§ 1º e 3º)  
71 –prevista art.611-A com reprise no vale quase tudo quanto a jornada e intervalos no § único do artigo 611-B
- Preocupação em conceder total liberdade às partes interessadas para dispor da rotina de trabalho – não intervenção estatal/judiciário

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

- **Experiência diária (redução de intervalo/semana espanhola)**
- **Negociação com sindicato x penalidade**
- **Reação exagerada que busca interferir na independência do magistrado**
- **traje apertado nos §§ 2º e 3º do art.8º da CLT**

# 611-A e 611-B

- artigo 611-A - negociado sobre o legislado
- artigo 611-B - baliza o limite do negociado sobre o legislado, ao enumerar o que deve ser entendido como **objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo.
- Por exclusão, pretendeu dizer o que será objeto lícito mesmo que ocorra supressão ou redução de direitos trabalhistas sem qualquer contraprestação ao empregado conforme determina o § 2º, art.611-A

## Art.611-A, § 2º

- “ § 2º-A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

•

- E como fica o artigo 9º?

- 

**“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação?”**



- Negociação Coletiva = + vantagens
- Agora = redução/ sem contrapartida
- 611-B – preservação de alguns direitos – basicamente constitucionais -
- 611-B – objeto ilícito suprimir ou reduzir

# BÁSICOS

- -salário mínimo/ garantia de não retenção dolosa de salário (IV e VII) - **art.7º, X**
- -repouso semanal remunerado (IX)- **art.7º XV, preferencialmente aos domingos**
- -décimo terceiro salário (valor nominal) (V) - **art.7º, VIII -13º salário, com base na remuneração integral**

# BÁSICOS

- -férias (nº de dias e terço constitucional) (XI e XII) - **art.7º, XVII -férias anuais e terço constitucional** - a quantidade -30 dias é prevista na CLT.
- -valor dos depósitos e da indenização rescisória do FGTS (III)- **art.7º, I e III -não dispõem sobre alíquotas -lei complementar**
- -aviso prévio proporcional com mínimo de 30 dias (XVI) - **art.7º XXI**

# ADICIONAIS

- adicional de 50% para horas extraordinárias (X) - art. 7º XVI
- adicional noturno superior ao diurno (VI) - art.7º, IX
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (XVIII)- art.7º, XXIII
- (611-A permite negociação sobre o enquadramento do **grau** de insalubridade)

# LICENÇAS

- - licença-maternidade duração mínima de 120 dias -(XIII) - **art.7º, XVIII**
- - licença-paternidade nos termos fixados em lei -(XIV) - **art.7º, XIX**
-

# PROTEÇÃO

## GESTANTE/LACTANTE

- 392 - licença maternidade, amamentação...  
392-A – mãe adotante
- 394 - afastamento do ambiente insalubre
- 394-A -afastamento s/ prejuízo do adicional-máximo e do médio e mínimo/ atestado
- 395 -afastamento/aborto não criminoso
- 396-descansos especiais para amamentação
- 400 -locais de guarda dos filhos durante período de amamentação

# PROTEÇÃO SAÚDE TRABALHADOR

- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (XVII)- **art.7º, XXII**
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos(XXIII) - **art.7º, XXXII**

# SAÚDE TRABALHADOR

- Art.390 - força muscular feminina (20 kg) e homem (25 kg)



# DISCRIMINAÇÃO

- - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (XXII) - **art.7º, XXXI**
- - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (XV) - **art. 7º, XX** (lei???)
- - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (XXV) - **art.7º, XXXIV**

# DISCRIMINAÇÃO

- - art. 373-A (trata de vedação de medidas discriminatórias quanto a sexo, idade, cor ou situação familiar, mas permite a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres) - exigência de atestado de esterilidade ou gravidez e revista íntima feminina (XXX)

# LIBERDADE SINDICAL

- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (XXVI) - **Art.8º**  
- **É livre a associação profissional ou sindical**  
+ o disposto no artigo 545 da CLT.

# GREVE

- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (XXVII)-**Art. 9º**
- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve(XXVIII) - **art.9º, § 1º ( a lei definirá...)**

- O art.611-B invade seara não afeta a negociação coletiva:
- Prestações previdenciárias, sobre as quais naturalmente as partes não podem dispor as partes de uma negociação coletiva, prescrição e direitos de terceiros.

# PRESTAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (II) - **art.7º, II da CF**
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (XX) - **art.7º, XXVIII -sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em culpa ou dolo**
  - salário-família (VIII) **art.7º, XII**
  - aposentadoria (XIX) - **art. 7º, XXIV**

# CTPS

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social(I)
- trata-se de norma de ordem pública - sem anotação de CTPS sem recolhimentos previdenciários

# PRESCRIÇÃO

- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (XXI) - **art.7º, XXIX**



# DIREITOS DE TERCEIROS

- - tributos e outros créditos de terceiros  
(XXIX)
- - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes(XXIV) - e em especial a idade mínima para entrar no mercado de trabalho é norma constitucional, que também não pode ser objeto de negociação

# PROLIXO/DESNECESSÁRIO

- 611-B – Bastaria afirmar que não é possível negociar direitos constitucionais
- Ressalvar os poucos artigos da CLT que preservou.

# OUTROS VÍCIOS

- Há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como violações ao artigo 613, que trata de alguns requisitos que as convenções e acordos coletivos devem conter e artigo 614 que trata do depósito do instrumento no MTE, ou se o período de vigência for estipulado em tempo superior ao legal

# HIERARQUIA DAS NORMAS

- Não é possível retirar do Poder Judiciário a possibilidade de declarar a nulidade do ajuste coletivo por contrariar normas constitucionais. Legislador infraconstitucional não pode derrogar norma constitucional.

?

- Art.611-B fala em valor nominal do 13º salário.
- Pode ser negociada a retirada de reflexos de outros títulos?
- Uma cláusula ao dispor que o 13º salário será equivalente ao salário nominal de dezembro não se constitui em afronta ao art.7º, VIII da CF?

# CONSTITUIÇÃO

- Devemos apreciar a legalidade das cláusulas de convenções e acordos coletivos a luz do disposto na Constituição Federal:
  - artigo 1º, inciso III, que dispõe sobre a dignidade da pessoa humana
  - artigo 3º, I (construir uma sociedade livre, justa e solidária) e III (erradicar pobreza, marginalização e reduzir desigualdades sociais e regionais)
- artigo 170, III (função social da propriedade).

# NORMAS PROTEÇÃO TRABALHO

- O próprio artigo 444 da CLT, apesar do acréscimo do parágrafo único, manteve a redação do *caput*: livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e às decisões das autoridades competentes.

- 611-A – relaciona alguns itens, “entre outros”
- X
- 611-B – exclusivamente
- Melhor seria se tivesse disposto de forma exatamente inversa.



# VÉRTICE DA PIRÂMIDE

- Poderá ser aceita cláusula convencional que contrarie disposições de proteção ao trabalho que não estejam enumeradas no Art.611-B sem uma análise mais profunda a luz do diálogo das fontes?

## 611-A §4º

- § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

- Afora o previsto no § 3º do art.611-A que é o único que fala em contraprestação: redução de salário/jornada -garantia de emprego, a não ser que as cláusulas convencionais daqui para frente tragam expressamente o que foi concedido em troca do que, não é possível vislumbrar qual a norma coletiva do instrumento que faz a contrapartida de outra cláusula coletiva, pois tal sempre ficou apenas no nível da negociação.

## 611-A, § 5º

- § 5º Os **sindicatos subscritores** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho **deverão** participar, como **litisconsortes necessários**, em **ação individual ou coletiva**, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

- LEGITIMIDADE ATIVA: Ministério Público ( art.83, IV LC 75/93), Sindicatos (art.8º, III da CF), empregadores ou empregados em casos excepcionais e na defesa do interesse coletivo, quando demonstrado vício de vontade na elaboração da norma coletiva. (ex: não autorizaram a aceitação da cláusula – não houve assembleia, por exemplo)

- A ação anulatória de cláusula convencional, quando proposta pelo MP, já contempla todos os Sindicatos envolvidos, pois é evidente que todos aqueles que firmaram a convenção coletiva (ou mesmo o acordo coletivo -a empresa) necessariamente devem participar do polo passivo: litisconsórcio necessário e unitário pois a decisão deverá ser igual para todos.

- O mesmo ocorre quando um Sindicato estranho às partes convenentes de uma Convenção Coletiva pretende a anulação de uma de suas cláusulas, ou mesmo de um acordo ou convenção.  
(TERCEIRO JURIDICAMENTE INTERESSADO)

- Anulação de cláusula que proíbe utilizar mão de obra terceirizada
- Anular convenção porque o sindicato não detém a representatividade (análise incidental)



- No caso da ação anulatória de competência do TRT/TST o litisconsórcio necessário sempre existiu
- E na ação individual? Quando a nulidade da cláusula é requerida de forma incidental?

# 611, § 5º

- Sindicatos como litisconsortes necessários?
  - Como fica o princípio constitucional da duração razoável do processo com a integração ao polo passivo dos sindicatos da categoria profissional e econômica?
- No caso do empregado estar assistido por seu Sindicato será razoável pretender que este mesmo sindicato figure no polo passivo, como litisconsorte?

## 611-A -§ 5º

- O que é esta inovação?
- Um “cochilo” do legislador?
- Ou “intenção propositada” de criar procedimento moroso e dificultar o acesso do trabalhador ao judiciário?

?

- Rumos da doutrina e da jurisprudência?

- Muitos direitos foram “flexibilizados” pela reforma - reduzidos ou simplesmente eliminados - práticas antes penalizadas pelo Judiciário passaram a ser permitidas.
- Será necessário um olhar muito cauteloso para a “desconstrução” do que resta diante do “quase vale tudo” que se reservou para o campo das negociações coletivas.

- Nossa pretensão não foi apresentar soluções para tantos desafios, mesmo porque não as tenho, mas instigar cada um de nós a um profundo estudo e muita reflexão, pois está chegada a hora em que teremos que decidir os conflitos entre capital e trabalho, com os instrumentos disponíveis e o novo desenho da CLT.