



Diciembre 2017 - ISSN: 1988-7833

DIREITO COLETIVO: NEGOCIAÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Rosinete Costa dos Santos¹

Evandro Brandão Barbosa²

¹Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus.

²Doutor em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia; professor do CEULM/ULBRA.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Rosinete Costa dos Santos y Evandro Brandão Barbosa (2017): "Direito coletivo: negociação e garantia dos direitos dos trabalhadores", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/04/direitos-trabalhadores.html>

Resumo

Este trabalho tem como objetivo demonstrar os passos do surgimento da relação entre o empregado e o empregador, e a importância do direito coletivo para a classe trabalhadora no sistema capitalista. A pesquisa é bibliográfica e qualitativa, o método é histórico-dialético. Inicialmente, apresenta-se a posição de doutrinadores quanto ao fundamento do direito coletivo do trabalho como instrumento de concretização dos direitos do trabalhador. Em seguida será exposta a história do surgimento da ferramenta de solução judicial do dissídio coletivo de trabalho no mundo e no Brasil. Por fim, serão apontadas as principais modificações positivas e as limitativas ao direito do trabalhador da reforma trabalhista.

Palavras Chave: Direito do Trabalhador; Dissídio coletivo; Reforma trabalhista.

Abstract

This paper aims to demonstrate the steps of the emergence of the relationship between the employee and the employer, and the importance of the collective right to the working class in the capitalist system. The research is bibliographical and qualitative, the method is historical-dialectic. Initially, the position of lecturers on the basis of the collective labor law as an instrument for the realization of workers' rights is presented. Next, the history of the emergence of the judicial solution tool for collective bargaining in the world and in Brazil will be exposed. Finally, the main positive changes and the limitations to the right of the worker of the labor reform will be pointed out.

Keywords: Labor Law; Collective bargaining; Labor reform.

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo demostrar los pasos del surgimiento de la relación entre el empleado y el empleador, y la importancia del derecho colectivo para la clase obrera en el sistema capitalista.

La investigación es bibliográfica y cualitativa, el método es histórico-dialéctico. Inicialmente, se presenta la posición de adocrinadores en cuanto al fundamento del derecho colectivo del trabajo como instrumento de concreción de los derechos del trabajador. En seguida se expondrá la historia del surgimiento de la herramienta de solución judicial del disidio colectivo de trabajo en el mundo y en Brasil. Por último, se señalarán las principales modificaciones positivas y las limitaciones al derecho del trabajador de la reforma laboral.

Palabras Clave: Derecho del Trabajador; Disidencia colectiva; Reforma laboral.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar os meandros do surgimento do direito coletivo do trabalhador, bem como da relação entre o empregado e o empregador, e a importância do surgimento do direito coletivo para a classe trabalhadora.

Inicialmente foi apontada a origem histórica e a evolução do direito coletivo do trabalhador no Brasil e os motivos que levaram a normatização de tais direitos no país, bem como o contexto histórico da época da normatização e o caminho percorrido até a consolidação da lei, percorrendo pelo seu conceito, cabimento e classificação, partes e iniciativa, a competência de julgamento, as cláusulas constantes no dissídio coletivo.

O foco principal deste trabalho é o direito coletivo, de tal tema fez-se uma análise da sua função social, seu alcance, seus efeitos e limites, analisamos o público alvo deste direito bem como as condições a qual se destina esta norma.

Verificou-se como funciona a norma coletiva na justiça brasileira do trabalho, seus limites e seus efeitos em âmbito trabalhista, perpetrados a comparação do acordo coletivo de trabalho com a convenção coletiva de trabalho. Em seguida, explorou-se a reforma trabalhista, o que mudou e o que continuará como antes da reforma, quais os benefícios para o empregado e empregador, quais prejuízos o empregado terá com a reforma, os principais pontos que mudaram. As vantagens e as críticas à reforma foram identificadas; discutiu-se também se os direitos fundamentais do trabalhador sofreram alguma perda com tal reforma; fez-se uma análise do poder que os sindicatos terão com a reforma. Como consequência das verificações e discussões buscou-se fundamentar os conhecimentos inerentes ao tema com os posicionamentos de doutrinadores, quanto às razões da existência da demanda coletiva de trabalho como instrumento de concretização dos direitos do trabalhador de forma mais eficaz.

Na continuidade da pesquisa, a análise histórica do surgimento da ferramenta do direito coletivo de trabalho no mundo e no Brasil contribuiu para elevar o nível de compreensão do direito coletivo. O estudo da reforma constitucional decorrente da Emenda nº 45 mostrou as modificações positivas e as limitativas ao direito do trabalhador; dentre as modificações mais polêmicas encontra-se a exigência do comum acordo entre patrão e empregados como requisito de procedibilidade do dissídio coletivo de cunho econômico, de questionável constitucionalidade.

No decorrer deste trabalho analisam-se as posições de doutrinadores como Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Mauricio Godinho Delgado, Cládia Zaneti Saegusa, entre outros estudiosos do tema abordado. Ao fim deste trabalho torna-se compreensível o caminho percorrido pelo direito do trabalhador até chegar a uma negociação coletiva amigável, que possa garantir aos trabalhadores a manutenção do seu emprego e o sustento individual e familiar.

1. ORIGEM HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO

A revolução industrial teve início na segunda metade do século XVIII, com a invenção das máquinas a vapor e das máquinas de industrialização do algodão; transformou a sociedade e a relação entre o empregado e o empregador. Com essa mudança na forma de fabricação de produtos e no mercado de negócios, os trabalhadores passaram a ser mais explorados e tratados de forma desumana pelos grandes industriários. Nesse sentido, escreveu Ralf Dahrendorf (1919, p.11, apud SAEGUSA, 2008, p. 20):

[...] assim como o capital, a propriedade se transformou de símbolo de posição em instrumento de poder ganhando progressivamente em força e efetividade. Por mais que a nobreza e os pequenos camponeses independentes tentassem resistir, ambos se tornaram testemunhas e vítimas do desaparecimento de uma ordem social velha e o surgimento de uma nova, em um processo diante do qual todas as categorias já testadas de conhecimento e explicação fracassaram.

O Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que demandou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor para a produção têxtil impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Essa característica do sistema capitalista provocou a organização das normas trabalhistas, para regular a relação de poder que a dinâmica da nova economia criou na sociedade, como apresentou Delgado (2016, p. 87):

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

A criação de normas trabalhistas, portanto, funcionou como uma resistência ao avanço do capitalismo que, ao concentrar a propriedade dos fatores de produção, inclusive da mão de obra

humana, busca explorá-lo rumo ao lucro e sem considerar as limitações das condições físicas e mentais do homem. Sem as normas trabalhistas, as sociedades humanas não evoluem na conquista de direitos sociais e na elevação da qualidade de vida; "o Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano" (CASSAR, 2014, p. 59).

Para autores como Granizo e Rothvoss e também Delgado (2009), há uma informação recorrente em manuais de Direito do Trabalho que incide na existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: **formação, intensificação, consolidação e autonomia**. A fase de "formação" inicia no ano 1802 e vai até o ano 1848, tendo seu momento inicial no *Peel's Act*, (Lei de Peel) do início do século XIX na Inglaterra, que aborda basicamente as normas protetivas de menores. Esse diploma legal voltado à fixação de certas restrições à utilização do trabalho de menores. As leis dessa fase visavam basicamente reduzir a exploração excessiva empresarial sobre mulheres e menores; o caráter humanitário tornou-se a regra, no início do século. O direito normativo trabalhista ainda é disperso nesta fase, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

A segunda fase, denominada "intensificação", vai de 1848 a 1890, tendo como fatores que ocasionaram o início da segunda fase o "Manifesto Comunista de 1848" e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

A terceira fase, a "consolidação", perdura de 1890 até 1919. Os fatores que colaboraram foram a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891) – Papa Leão XIII. Essa Encíclica fez uma ampla referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada "Questão Social", que apresentava em seu texto as obrigações de patrões e empregados, destacando o respeito e a dignidade à classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente. Por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado e nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos.

A quarta e última fase, a "autonomia" do Direito do Trabalho, teve início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Seu início estaria marcado pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

A Revolução industrial criou duas classes sociais, uma dos empresários e outra dos operários, a primeira foi chamada classe dominante do sistema a segunda os dominados. Com o domínio das máquinas, os operários se sentiram ameaçados nos seus postos de trabalho, assim, passaram a reagir contra tudo e todos que investissem na mecanização das fábricas. Paul Mantoux, que escreveu a obra *A Revolução Industrial no Século XVIII*, escreve nas páginas 417-426, citado por Saegusa (2008), o seguinte:

Aos protestos contra a máquina se misturava a raiva contra a fábrica. A repulsa que ela inspirava é facilmente compreensível. Para o operário habituado ao trabalho a domicílio ou de pequena oficina, a disciplina na fábrica era intolerável (...). Entrar para uma fábrica era, diziam, como ir para um quartel ou para uma prisão (...). Portanto, originalmente, a mão-de-obra industrial foi recrutada entre as populações brutalmente privadas de seus meios de existência ou entre homens para os quais a indústria oferecia situações preferíveis aquela na qual se encontravam então. Os fabricantes da indústria encontraram uma outra solução para o problema que os estorvava. Consistia ela na contratação maciça de mulheres e, principalmente, de crianças (p. 21).

A contratação de mulheres e crianças tornou-se estimulada pelo pagamento de baixo salário e a não reivindicação por melhores condições de trabalho; mulheres e crianças representam a chamada mão mansa pelos industriários. Por outro lado, os homens já protestavam devido às péssimas condições de saúde e falta de segurança no ambiente de trabalho. Foi na indústria de lã, entre os anos de 1700 a 1780 que se formaram as primeiras associações operárias. A partir da formação das associações, os operários passaram a se reunir nas ruas em frente às fábricas, em protesto contra o sistema das indústrias, reivindicando melhores condições para trabalhar, saúde e proteção no emprego. Sobre esse movimento, Saegusa (2008, p. 21) escreveu:

As coalizões de trabalhadores ocorreram em várias indústrias e regiões, forçando o Estado a intervir na condição de órgão de equilíbrio, de restabelecimento do bem-estar social e da ordem, criando melhores condições de trabalho.

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a partir do Tratado de Versalhes. A Carta do Trabalho foi aprovada na Itália em 1927. Esclarece Sergio Pinto Martins (2001, p. 36-42):

Na Itália, aparece a “Carta del Lavoro”, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava à vigilância do Estado, nem a seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (Tutto nello Stato, niente contro Stato, nulla al di fuori dello Stato). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho.

2. HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No mundo as primeiras constituições que se ocuparam com a matéria do Direito do Trabalho foi a Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição Alemã de Weimar, de 1919. A primeira Constituição Brasileira Imperial de 1824 se limitava a assegurar a liberdade do trabalho, como nos Incisos XXIV e XXV no artigo 179, XXIV e XXV:

XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comercio pôde ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

No ano de 1903, foi editado o Decreto nº 979/1903 tratando sobre sindicalização e organização sindical rural, sendo esta a primeira norma brasileira sobre o tema. As Constituições são a normatização do que o país está vivendo no momento de sua elaboração. Com este pensamento, explica Cláudia Zaneti Saegusa (2008, p. 25):

As Constituições Brasileiras são bastante diversificadas quanto ao seu conteúdo, pois refletem os valores que eram considerados importantes na época em que foram elaboradas. As primeiras Constituições tratavam, basicamente, da forma do Estado e o sistema de governo. Posteriormente, passaram a abordar o Direito do Trabalho.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1934, considerada a primeira Constituição Brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, houve uma serie de avanços neste tema como: em 1919 a criação do Instituto do Acidente do Trabalho; em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, que pode ser considerado o embrião da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o direito de férias de 15 dias úteis aos trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários; em 1930 Getúlio Vargas tornou-se Presidente da República do Brasil e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o propósito de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, resultando em um aumento significativo das legislações sobre o tema, inclusive em relação à Previdência Social.

A Carta Constitucional de 1934 foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, elencou em seus artigos 120 e 121 normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não integrante de Poder Judiciário). Alice Monteiro de Barros (2016, p.55), escreveu:

A Constituição da República de 1934 foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, dispondo, no art. 120, que os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Em seguida, no art. 121, estabelece que a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas. Com isso, em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/1943, surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Esta data ficou marcada também pelo movimento que ocorreu na Inglaterra, quando mulheres trabalhadoras de uma fábrica lutavam por direitos, pois não gozava de nenhum direito trabalhista. Sobre essas manifestações esparsas da lei trabalhista, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 112) explica:

Nesse quadro, o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas jus trabalhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social. Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as "bases para organização da assistência à infância desvalida"; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao "Banco dos Operários"; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor. Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. Werneck Vianna aponta ainda como determinações legais desse período a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria (Decreto n. 221, de 26.2.1890), que logo se estenderá a todos os ferroviários (Decreto n. 565, de 12.7.1890).

A CLT é da era Getúlio Vargas; com o reconhecimento de algumas garantias do trabalhador, a lei foi um marco para todos os trabalhadores do Brasil, pois antes da CLT podiam-se trabalhar doze a dezoito horas por dia, não havia folga remunerada, nem férias nem 13º salário; não havia institucionalização de nenhum desses direitos. Na era Vargas, institucionalizaram direitos dos trabalhadores e o estabelecimento de leis e normas passaram a garantir direitos dos trabalhadores.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve e foi considerada como democrática, na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal desta vez remunerado, expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e principalmente, a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário, no entanto, com a existência do juiz e dos vogais que posteriormente foram chamados de classistas.

Durante os anos de 1962 e 1966, houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas como: a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve, haja vista já ter sido garantida e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Após diversas Constituições Brasileiras que apresentavam o direito do trabalhador com certa timidez, enfim a Constituição de 1988, no art.7º, inclui os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhora de sua qualidade de vida. Nesse sentido Alice Monteiro de Barros (2016, p. 60) alerta que “inovações e alterações importantes surgiram nesse texto, a começar pela equiparação entre empregados urbanos e rurais”.

Como apresentado neste artigo, o Direito do Trabalho surgiu em meio a grandes conflitos sociais e transição econômica no Brasil, como Alice Monteiro de Barros (2016, p. 63) esclarece:

Como se vê, o Direito do Trabalho surgiu em momento histórico de crise, como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal. Seu marco, no contexto mundial, é o século XIX. A disciplina em estudo surgiu quando se tentou solucionar a crise social posterior à Revolução Industrial. Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados "meias forças", relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade assegurada às partes no direito clássico, intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais.

As lutas sociais dos trabalhadores produziram conquistas que lhes asseguram a dignidade humana e o respeito da classe patronal.

3. DIREITO COLETIVO

O Dissídio Coletivo é uma forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho por meio do Poder Judiciário do Trabalho, implantando novas regras e condições de trabalho para determinadas categorias, ou interpretando normas jurídicas que já existentes. Renato Saraiva (2013, p. 826), conceitua Dissídio Coletivo como:

[...] uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes.

Amauri Mascaro Nascimento (apud Renato Saraiva, 2013, p. 826) define o conceito como:

um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos e jurídicos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuseram na negociação coletiva acionam a jurisdição.

Carlos Henrique Bezerra Leite (apud Renato Saraiva, 2013, p. 826), Conceitua Dissídio Coletivo como:

uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias.

O Dissídio Coletivo só cabe depois de esgotada todas as outras formas de resolução do conflito coletivo e não ter obtido êxito com nenhuma delas, diretamente implementadas diretamente pelas partes interessadas, ou até mesmo intermediada pelo Ministério Público do Trabalho, através da realização das denominadas “mesas de negociação”. Tradicionalmente, existem quatro classificações de dissídio coletivo, são eles: de natureza econômica ou de interesse; de natureza jurídica; dissídio originário ou primário e dissídio derivado ou secundário.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Regimento Interno, adota cinco classificações, que são: de natureza econômica - para a instituição de normas e condições de trabalho; de natureza jurídica - para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos; originários - quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho decretadas em sentença normativa; de revisão - quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; de declaração sobre a paralisação do trabalho - decorrente de greve.

Quanto às partes no dissídio coletivo, quem o instaura ou suscita chama-se suscitante e a parte contrária é denominada suscitado. Não importando a espécie de dissídio coletivo proposto para a denominação das partes. Em razão da matéria, a competência para julgamento é da Justiça do Trabalho, previsto no artigo 114 da CF/88. Já quando a base territorial dos entes sindicais abrangerem a jurisdição territorial de mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência originária será do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

De acordo com Renato Saraiva (2013, p. 840), existem quatro tipos de condições constantes no dissídio coletivo, a serem constituídas em sentença normativa, são elas:

- ECONÔMICAS: dizem respeito a reajustes salariais, aumentos reais, produtividade, piso salarial etc.;
- SOCIAIS: atinentes à garantia de emprego e outras vantagens sem conteúdo econômico, como a fixação de condições de trabalho menos gravosas para a saúde, abono de faltas etc.;
- SINDICAIS: tratam da relação entre os sindicatos e entre empresas e os sindicatos, como as cláusulas que instituem representantes sindicais na empresa, determinam desconto assistencial, confederativo etc.;
- OBRIGACIONAIS: estabelecem multas para a parte que descumprir as normas coletivas constantes da sentença normativa.

Há várias definições acerca da conceituação do Direito Coletivo do Trabalho, sendo que, se pode afirmar que é o segmento do Direito do Trabalho que se ocupa das relações coletivas, contemplando normas e princípios específicos, visando a solução dos conflitos surgidos, ocupando-se, da organização representativa dos trabalhadores, empregadores e da greve. Com este pensamento, Mauricio Godinho Delgado (2003, p.18) afirma:

As expressões Direito Coletivas do Trabalho e Direito Sindicais disputam, atualmente, hegemonia quanto à designação do segmento jus coletiva trabalhista. A seu lado, insistindo na concorrência, existe também a expressão Direito Social.

Conforme definido por Delgado (2003), o Direito Coletivo do Trabalho é uma denominação de caráter objetivista, destacando o conteúdo do segmento jurídico identificado: relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor. Seguindo a definição, continuou Delgado (2003), o Direito Sindical tem caráter subjetivista, enfatizando um dos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho: o sindicato. Por fim, completou Delgado (2003) que a expressão Direito Social marca-se pela dubiedade, designa não somente todo o Direito do Trabalho como também seu ramo associado, Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho.

Segundo DELGADO (2003, p.20):

A partir do critério misto, podemos, finalmente, definir Direito coletivo do Trabalho como o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.

É o segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas, com o objetivo de disciplinar suas interpelações e de, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção.

O Direito Coletivo de Trabalho tem seus Princípios Especiais, são eles: princípio da liberdade sindical; da autonomia privada coletiva; da equivalência dos contratantes coletivos; da lealdade e transparência na negociação coletiva; da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada.

Direito coletivo é a garantia de se associar, a ideia é que não se possa conferir a somente um trabalhador o direito porque sozinho, ele como hipossuficiente, não vai conseguir reivindicar perante seu patrão ou à empresa, direitos ou garantias que são assegurados por lei, ou seja, foi dado o direito mas que um dos meios que mais dê garantias para que consiga efetivar seus direitos seja pela norma coletiva. Segundo Delgado (2016, p. 1437-1438), “o fundamento da demanda coletiva de trabalho como instrumento de concretização dos direitos do trabalhador corresponde a contexto similar ao direito do trabalho no Brasil atualmente”.

O Direito Coletivo do Trabalho tem funções específicas, originadas de suas características próprias, e podem ser apresentadas no seguinte grupo de funções: geração de normas jurídicas; pacificação de conflitos de natureza sócio coletiva; função sociopolítica; função econômica. A resolução dos conflitos coletivos no âmbito das relações laborais se estrutura em torno dos seres coletivos trabalhistas, sendo basicamente de caráter jurídico ou de caráter econômico.

Os tipos de mecanismos para sua resolução concentram-se, essencialmente, em fórmulas de auto composição e heterocomposição, em meio às quais, eventualmente, podem ser utilizadas técnicas de autotutela, como a greve, por exemplo, (DELGADO, 2003, p. 31).

Os sujeitos do Direito Coletivo são os sindicatos, tanto os sindicatos dos empregados como os sindicatos dos empregadores, embora os empregadores possam ocupar a posições de destaque mesmo agindo isolado, já os empregados não acontece o mesmo visto que o empregado é tido como hipossuficiente diante de uma lide com seu empregador.

4. COMO FUNCIONA A NORMA COLETIVA

Os empregados, através do sindicato da categoria, ao entrar em um acordo coletivo com a empresa que os membros trabalham (Acordo Coletivo de Trabalho-ACT) ou com várias empresas da mesma categoria profissional (Convenção Coletiva de Trabalho-CCT) se reúnem para estabelecer normas que serão vigentes entre as partes ou com toda categoria para estabelecer direitos dos trabalhadores e estipular reajustes, essas normas não podem flexibilizar direitos e garantias que são fundamentais. Por exemplo, norma coletiva que conceda um benefício a mais, um auxílio creche para crianças de até 8 anos, na lei há referência de até 5 anos. Então, pode haver restrições, mas em compensação há benefícios que podem ser flexibilizados. Por exemplo, o direito de assinalar a hora do intervalo intrajornada, segundo a Lei é facultada que a pré-sinalização chega à norma coletiva e fica acordado isso entre as partes, assim o empregado não precisa assinalar toda vez que tiver intervalo intrajornada. Se o empregado entrar na justiça, a empresa não tem que provar com o cartão de ponto desta, a hora de intervalo; o ônus é do empregado, pois fizeram um acordo estabelecendo que esta hora fosse pré-assinalada.

Sobre esses dois instrumentos de negociação coletiva, explica DELGADO (2016, p. 1524):

No estudo da caracterização da convenção e acordo coletivos, é fundamental, em primeiro plano, estabelecer-se a exata extensão das modificações constitucionais de 1988 no Direito Coletivo do país. É que os dois diplomas negociais coletivos estão tipificados em texto normativo da Consolidação, que sedimentou, como se sabe, o modelo corporativista autoritário estruturado nas décadas de 1930 e 40 no Brasil. Embora o Título VI da CLT (Das Convenções Coletivas de Trabalho) tenha, de fato, sofrido nova redação em 1967, através do Dec.-Lei n. 229/67, tal mudança ainda se fez sob império de inspiração autoritária, em face do Regime Militar inaugurado em 1964.

A Constituição Federal de 1988 implementou o mais relevante avanço no Direito Coletivo do Brasil referente a décadas passadas, proibiu a interferência estatal, ampliou os instrumentos de negociação coletiva. Referente ao tema, explica DELGADO (2016, p. 1525):

A Constituição, em seus artigos 8º a 11, implementou, efetivamente, o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro, desde a década de 1930. No que importa ao presente tema, vedou a interferência e a intervenção estatais na organização sindical (art. 8º, I), ampliou os instrumentos de atuação coletiva dos sindicatos (art. 8º, III) e conferiu larga amplitude ao direito de greve (art. 9º). Feito isso, reconheceu os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva, CCT e ACT (art. 7º, XXVI), conferindo-lhes amplos poderes (art. 7º, VI, XIII e XIV), ressalvada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negociai coletiva (art. 8º, VI) e o respeito ao piso normativo fixado na legislação heterônoma estatal (art. 7º, caput, CF/88; princípio da adequação setorial negociada).

O **acordo coletivo de trabalho**, ou **ACT**, é um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes. Diferentemente da convenção coletiva de trabalho, que vale para toda a categoria representada, os efeitos de um Acordo se limitam apenas às empresas acordantes e seus empregados respectivos. Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2011, p. 684), define o acordo coletivo como “o instrumento normativo negociado firmado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, solucionando conflito coletivo envolvendo empregados de uma ou mais empresas e seus empregadores”.

Já Alice Monteiro de Barros (2016, p. 87), define Acordo Coletivo de Trabalho como “ajustes firmados entre empregados assistidos pelo respectivo sindicato e empresa”. A mesma autora afirma ainda que “sua eficácia é interpartes” (2016, p. 87). É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 e § 1º da CLT. Nesta linha, veremos a seguir o entendimento dos tribunais em seus julgados jurisprudenciais a respeito da observação das disposições normativas oriundo de Acordo Coletivo de Trabalho.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. VALIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA. Nega-se provimento a embargos de declaração, quando não verificada nenhuma das hipóteses de cabimento previstas nos arts. 535 do CPC e 897-A da CLT. Embargos declaratórios não providos (TST-ED-AIRR. Proc. 879120105090013. Rel. Augusto César Leite de Carvalho. Data de publicação: 28/03/2014).

COMPLEMENTAÇÃO DA "REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME". VALIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Deve ser observada a disposição normativa que inclui no cálculo da parcela complementação da Remuneração Mínima por Nível e Regime as vantagens pessoais do trabalhador, tais como o adicional de periculosidade. Prevalência do princípio da autodeterminação da vontade coletiva. Aplicação do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que reconhece expressamente as convenções e acordos coletivos do trabalho (TRT-4-RO. Proc. 00003503620115040205. Rel. Ricardo Tavares Gehling. Data de publicação: 01/08/2013).

Convenção coletiva de trabalho, ou **CCT**, é um ato jurídico pactuado entre sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional). Diferentemente dos acordos coletivos, os efeitos das Convenções não se limitam apenas às empresas acordantes e seus empregados. Alfredo Montoya Melgar (2001, p. 699) conceitua convenção coletiva de trabalho como:

Um pacto subscrito entre associações sindicais de trabalhadores, de um lado, e empresários ou organizações associativas destes, de outro, através do qual se fixam as condições pelas quais hão de regerem-se as relações singulares de trabalho incluídas em seu âmbito de aplicação.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 87), explica:

As convenções coletivas representam ajustes celebrados entre entidades sindicais, de qualquer grau (sindicatos, federações ou confederações), representante de categoria econômica (de empregadores) e profissional (de empregados) estabelecendo novas condições de trabalho, com eficácia erga omnes. Isso significa que seus efeitos se estendem a todos os integrantes da categoria profissional ou econômica signatária da norma coletiva, independentemente de serem ou não associados das entidades sindicais correspondentes.

O artigo 611 da CLT define Convenção Coletiva de Trabalho como 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, a norma coletiva traz algumas garantias.

O entendimento da jurisprudência brasileira quanto ao reconhecimento das normas proveniente da Convenção Coletiva de Trabalho baseia-se no seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. O silogismo decisório que conjuga benefício de cláusula normativa, com a situação fática do trabalho do empregado para concluir pelo direito reclamado, é decisão que resulta da apreciação do contexto fático-probatório, vedado o reexame em sede de recurso de revista, a teor da súmula 126 desta Corte. Agravo de instrumento não provido (TST- AIRR, Proc. 17541520115010203. Rel. Cláudio Soares Pires. Data de publicação: 08/08/2014).

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. NOVA ESTRUTURA SALARIAL. PLANO DE BENEFÍCIOS. ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INCIDÊNCIA DA SUMÚLA 454/STF. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme no sentido de que, quanto à alegada violação ao art. 5º, XXXVI, da Constituição, a questão só entra no plano constitucional quando a eficácia inerente ao ato jurídico perfeito é violada pela aplicação de uma nova lei, discutindo-se matéria de direito intertemporal. No presente recurso, contudo, a parte recorrente não cogita de retroação de lei superveniente, somente postula uma nova apreciação de cláusulas contratuais de plano de benefícios, o que impossibilita a abertura da via extraordinária. Nessas condições, a hipótese atrai a incidência da Súmula 454/STF. Agravo regimental a que se nega provimento (STF- ARE. Proc. 675254. Data de publicação: 02/03/2015).

5. REFORMA TRABALHISTA

O projeto de reforma trabalhista apresentado pelo Governo Michel Temer foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados, e já foi encaminhado para o Plenário. O texto apresentado pelo relator Rogério Marinho (PSDB-RN) mantém a prevalência dos acordos coletivos em relação à lei em pontos específicos, propõe algumas garantias ao trabalhador terceirizado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outras alterações. O documento cria ainda duas modalidades de contratação: a de trabalho intermitente, por jornada ou hora de serviço, e também o home Office.

O Projeto de Lei 6.787 inclui o item 611-A na CLT. Segundo esse dispositivo, uma convenção ou acordo coletivo tem prevalência sobre a lei. Acontece que uma negociação, de fato, só tem possibilidade de ocorrer se determinada categoria tiver um sindicato representativo e atuante. É possível, como prevê a Constituição no artigo 7º, fazer acordo de redução de jornada e salário. Se isso acontecer, a convenção ou acordo coletivo deverá prever proteção contra dispensa imotivada. Pelo artigo 611-B, proposto pelo relatório, não é possível negociar supressão ou redução de direitos em convenção coletiva.

Patrões e empregados podem chegar a acordos coletivos na empresa independentemente do que prevê a lei trabalhista. Para tanto, o projeto regulamenta a eleição de representantes de trabalhadores para empresas com mais de 200 empregados, como estabelece a Constituição. A eleição deve ser convocada por edital, com pelo menos 15 dias de antecedência. O eleito terá mandato de dois anos, com uma reeleição. O texto proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até seis meses após o fim do mandato.

Durante a proposta da reforma até a sanção do projeto, o relator mudou drasticamente a redação do artigo 620 da CLT. Hoje, o texto diz que as condições estabelecidas em convenções coletivas (por categoria), “quando mais favoráveis”, prevalecerão sobre as estipuladas em acordos coletivos (por empresa).

O substituto propõe exatamente o contrário: as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Poderão negociar

1. Parcelamento de férias anuais.

Antes da reforma: a CLT não permite dividir as férias. Em alguns casos, em duas vezes, tirando um mínimo de dez dias em uma delas.

Após a reforma: Se houver acordo entre as partes, dividi-la em até três vezes.

2. Pacto sobre cumprimento da jornada de trabalho.

Antes da reforma: segundo a CLT, a jornada é de 44 horas semanais, com no máximo 8 horas por dia de trabalho. A duração normal do trabalho pode ser acrescida de duas horas extras, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Após a reforma: Pela proposta, a jornada diária pode chegar até a 12 horas, e o limite semanal pode chegar a 48 horas, incluídas quatro horas extras. Para 12 horas seguidas, haveria 36 ininterruptas. Trata-se de uma modalidade comum em hospitais, empresas de vigilância e portarias.

3. Horas trabalhadas e transporte até o trabalho.

Antes da reforma: Os trabalhadores têm direito a incluir o tempo gasto para chegar ao trabalho como horas de jornada, quando não há acesso em transporte público, e a empresa fornece transporte alternativo.

Após a reforma: O tempo gasto no percurso para se chegar ao local de trabalho e no retorno para casa não poderá mais ser computado como parte da jornada.

4. Estabelecer um intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.

Antes da reforma: Quem trabalha acima de seis horas num dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua de apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias e décimas terceiro para cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Após a reforma: Que o intervalo restante seja o efetivamente suprimido.

Outros pontos que podem ser discutidos em convenções coletivas:

Extensão do acordo coletivo após a expiração, plano de cargos e salários, trabalho remoto, adesão ao Programa de Seguro Desemprego, remuneração por produtividade, registro de jornada de trabalho e regulamento empresarial.

Antes da reforma, quando a reclamação trabalhista estava na fase de execução o feito poderia ser promovido por qualquer interessado ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, com a reforma a execução será promovida pelas partes e apenas será permitido de ofício pelo juiz ou presidente ou tribunal se as partes não estiverem representadas por advogados. De acordo com o artigo 878 da CLT Reformada, *in verbis*:

Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Algumas mudanças a respeito das custas processuais como no artigo 844 e parágrafos 1º, 2º e 3º, nas hipóteses em que ocorrer ausência do Reclamante na audiência será condenado a pagar as

custas mesmo sendo beneficiário de justiça gratuita, salvo se o mesmo comprovar no prazo legal que a falta ocorreu por motivo legalmente justificado, art.844, e Parágrafos:

Art. 844.

§1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

No parágrafo primeiro, o legislador incluiu uma cláusula bem aberta, denominada de “conceito jurídico indeterminado”, ou seja, uma cláusula aberta no campo do processo. Hipótese de ocorrência é no caso de um incêndio no fórum, uma inundação, uma greve que paralisou toda cidade. Desta forma, o juiz, ao invés de aplicar as consequências do autor e do réu, quando estes faltam, suspende o julgamento, designando nova audiência.

A forma de calculo das custas citadas no art.789 são aqueles 2% sobre o valor da causa e não sobre o valor da condenação visto que o Reclamante faltou e não se pôde julgar a causa, artigo *in verbi*:

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas.

Tais custas serão cobradas ainda que beneficiária da justiça gratuita esta é a grande “bomba processual” trazida pela reforma, assim, ainda que seja concedida justiça gratuita, poderá ser devido pagamento de custas.

6. VANTAGENS E CRÍTICAS A REFORMA

O projeto da reforma trabalhista prevê a concessão de mais força às normas coletivas; a ideia da reforma é que as normas reguladoras das relações entre as partes nos acordos ou convenção coletiva tornam-se leis entre as partes, de tal modo que elas podem inclusive suprimir direitos. Um acordo por empresa, por exemplo, valerá mais do que uma convenção válida para toda uma categoria profissional.

A reforma traz a possibilidade da criação da figura do “representante por empresa”, que pode ser manobrado pelo empregador para driblar o diálogo com o sindicato. Com a reforma, poderão por exemplo combinar na norma coletiva que o empregado terá apenas trinta minutos de intervalo para alimentação apesar de que na lei fala uma hora e mesmo que suprima esta garantia ainda assim vai valer.

A lei vai estabelecer somente alguns parâmetros mínimos, mas fora isso vai dar um poder muito grande para norma coletiva. A ideia é que o judiciário está abarrotado, as ações individuais e os direitos e garantias dos trabalhadores são muito grande e muitas empresas se questionam se é viável, que o excesso de direito dos empregados quebram as empresas.

Então, será uma forma dos empresários entrar em consenso com o trabalhador dos direitos que vão valer naquele contrato de trabalho será a norma coletiva, claro que esta reforma trabalhista é criticada em vários pontos e vários pontos de fato merecem críticas inclusive esta reforma vai conferir muito poder ao sindicato. O sindicato vai poder passar a dizer coisas sobre direito que até então eram indisponíveis do trabalhador. A reforma trabalhista vai conferir muito poder aos sindicatos os mesmos não têm estrutura nem de pessoal nem de instrução para poder flexibilizar direitos dos trabalhadores que até então não se poderia fazer como é hoje que não pode tirar direito apenas aumentar e manter. Agora, vai ser dada essa força ao sindicato se a reforma passar vão poder tirar direitos e o grande problema disso é que não precisa ser sindicalizado para estar representado por ele.

Por exemplo, um trabalhador não é sindicalizado, mas a sua categoria estabelece uma norma que o intervalo para o almoço é de trinta minutos; ele também será afetado por isso mesmo, sem fazer parte do sindicato; então é um poder imenso que será dado ao sindicato, poder inclusive de prejudicar direitos.

Tudo isso, tendo em vista que o lar da norma coletiva é a salvação para um sistema mais uníssono, um sistema em que as pessoas consigam acordar de fato como serão os contratos de trabalho.

Por outro lado, está concedendo poder a quem talvez não tenha a legitimidade para falar em nome de pessoas que não são sindicalizadas, que não aderiram ao sindicato.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo surgiu na mesma época da revolução industrial iniciada na segunda metade do século XVIII, com a invenção das máquinas a vapor e das máquinas de industrialização do algodão, transformou a sociedade e a relação entre o operário e os proprietários de grandes fabricas. A primeira constituição Brasileira que falou dos direitos trabalhistas foi a Constituição Imperial de 1824 e se limitava a assegurar a liberdade do trabalho, após diversas Constituições Brasileiras que trouxeram o direito do trabalhador muito tímido, em 1988 foi homologada a Constituição de 1988, no

art.7º, inclui os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhora de sua qualidade de vida.

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 o Direito coletivo foi normatizado na CLT, o referido Direito é a garantia de se associar, a ideia é que não se possa conferir a somente um trabalhador o direito por que sozinho, ele como hipossuficiente, não vai conseguir reivindicar perante seu patrão ou a empresa direito ou garantias que são assegurados por lei.

Quando algum dos lados da categoria da relação de trabalho está insatisfeito com cláusula do contrato, ou uma das partes não está cumprindo o acordo ou a norma estabelecida anterior, geralmente a categoria dos empregados, Os empregados por meio do sindicato da categoria convocam a empresa (ACT) ou o sindicato patronal (CCT) para uma assembleia, eles estabelecem os direitos dos trabalhadores e estipulam reajustes, essas normas não podia flexibilizar direitos e garantias que são fundamentais com a reforma esses direitos e garantias poderão ser flexibilizados.

Os acordos e as convenções coletivas do trabalho constituem meios de consenso entre as partes que pode envolver uma empresa e o sindicato dos empregados ou o sindicato das empresas e o dos empregados, conferindo credibilidade ao contrato de trabalho por meio de cláusulas normativas que celebram os termos das relações de trabalho assumidas.

O texto base da reforma trabalhista foi aprovado depois de muitas discussões, rejeição de requerimentos e obstrução da oposição. O site LEGJUR já atualizou sua legislação, de acordo com a Reforma Trabalhista aprovada publicada no diário oficial em 14/07/2017 e vigência em 11/11/2017.

A reforma abre a possibilidade de flexibilizar alguns direitos que antes era indiscutível, poderão por exemple combinar na norma coletiva que o empregado terá apenas trinta minutos de intervalo para alimentação embora a lei fale uma hora.

Por outro lado a reforma trabalhista atribui um poder ao sindicato que talvez não seja suportável pela nossa estrutura no Brasil, aumentando o poder de negociação dos direitos trabalhistas e atingindo todos os trabalhadores, independente da sindicalização.

8. REFERÊNCIA

SAEGUSA, Cláudia Zanetti. A flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho/ São Paulo: LTr, 2008, p. 20.

Idem, p. 21;

Idem, p.21;

Idem, p.25;

DELGADO, Maurício Godinho - Curso de Direito do Trabalho - Editora LTR - 8 Edição – 2009;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTDA, 2016. 15ª ed, p.87.

Idem, p. 112.

Idem, p.1524.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 14ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 36-42.

Barros, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho /10. ed. — São Paulo : LTr, 2016, p. 55.

Idem, p.60.

Idem, p.63.

Idem, p. 87.

SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho/Renata Saraiva e Aryanna Manfredini. - 10.ed.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013, p. 826.

Idem, p.840.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual de Trabalho, 21.ed.,p.631, apud SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho/Renata Saraiva e Aryanna Manfredini.- 10.ed.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013, p. 826.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, 2.ed.,p.735, apud SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho/Renata Saraiva e Aryanna Manfredini.- 10.ed.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013, p. 826.

CASSAR, Vólia Bom Fim. Direito do Trabalho. São Paulo. Método, 2014. 9ª ed, p. 59.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTDA, 2016. 15ª ed, p. 1437-1438.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 18.

Idem, p.20.

Idem, p.31.

MELGAR. Alfredo Montoya. Derechodel Trabajo, 22ª Edição, Editora Tecnos, Madri, 2001, p. 699.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 684.

Reforma trabalhista: saiba o que pode mudar | Brasil | EL PAÍS Brasil brasil.elpais.com › Brasil
[/brasil.elpais.com](https://brasil.elpais.com) › Brasil.

CLT Comparada.