



Universidade de Brasília

Faculdade de Direito

**PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO TST PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988**

EDIONI GOMES DA COSTA

Brasília

2015

Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

EDIONI GOMES DA COSTA

**PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO TST PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho

Brasília

2015

EDIONI GOMES DA COSTA

**PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO TST PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988**

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB, pela banca examinadora composta
por:

Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho (orientador)

Prof. Dr. Paulo Henrique Blair de Oliveira (membro)

Prof. Dr. Marthius Sávio Cavalcante Lobato (membro)

Mestrando Rodrigo Leonardo de Mello Santos (suplente)

AGRADECIMENTOS

Ao professor Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho pela orientação, paciência, dedicação e voto de confiança. Essa conquista seria muito mais difícil não fossem seus ensinamentos.

À Erika Regina Silva Costa, meu amor, exemplo de esposa e mãe, pelo amor dedicado e pelo sonho compartilhado.

Ao meu carinhoso filho Pedro, tão pequenino e tão sábio.

Aos meus pais, que do trabalho degradante em carvoarias no norte de Minas criaram e educaram cinco filhos, que mesmo em uma vida sofrida, nunca deixaram de transmitir os valores do respeito, do trabalho, da humildade, da fé e da honestidade.

Aos meus irmãos Heliomar, Eliene, Carlos e Donisete por nossa imensa união.

A todos aqueles que de alguma maneira contribuíram para essa conquista.

Por fim, com muitos louvores, agradeço a Deus, pela grande oportunidade de vida, a quem prometo honrar toda confiança depositada.

RESUMO

O presente estudo analisa o controle judicial de atos de renúncia de direitos trabalhistas nas negociações coletivas. Os julgados analisados são das turmas e da Subseção Especializada em Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho - TST e foram escolhidos especialmente tendo em vista a função de órgão revisor máximo e uniformizador da jurisprudência trabalhista do TST. O intuito foi verificar o tratamento jurídico dado ao princípio da contrapartida. Ínsito à negociação coletiva de trabalho, o princípio da contrapartida informa que uma negociação coletiva realmente válida é aquela que se realiza mediante transação em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivas representadas, sendo inválidas as normas que se concretizam pelo simples despojamento unilateral de direitos trabalhistas, mediante mero ato de renúncia. Primeiramente, fez-se uma análise teórica do instituto da negociação coletiva de trabalho e seus diplomas, o acordo e a convenção coletiva. Com reconhecimento constitucional (art. 7º XXVI), a negociação coletiva de trabalho tem como característica peculiar o poder de auto-regulamentação. Suas normas criam verdadeiras normas jurídicas (regulam os contratos individuais de trabalho da categoria envolvida, assim como criam obrigações para a classe patronal), assim como a lei. Embora permita a flexibilização de direitos trabalhistas, a negociação coletiva de trabalho encontra limites. Esse limite é dado pelas normas heterônomas (fonte estatal) de indisponibilidade absoluta e pelo princípio da contrapartida, no caso das normas de indisponibilidade relativa. No tocante aos resultados, o estudo evidenciou tratamento dúbio dado pelo TST ao princípio da contrapartida. Isso por que, a jurisprudência do tribunal tem reconhecido o princípio da contrapartida quando trata do tema “redução de salários” e não o reconhece quando lida com o tema “elastecimento de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento”.

PALAVRAS-CHAVE: negociação coletiva, limites, direitos indisponíveis, disponíveis, contrapartida, validade, jurisprudência, Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	11
1.1 DEFINIÇÃO, OBJETO E CONTEÚDO	11
1.2 AUTONOMIA COLETIVA	12
1.3 SUJEITOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - SINDICATOS	13
1.4 MÉTODO AUTOCOMPOSITIVO DE CONFLITOS	15
1.5 IMPORTÂNCIA.....	16
1.6 POSSIBILIDADE E LIMITES	17
2. DIPLOMAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVOS DE TRABALHO	19
2.1 CONCEITO	19
2.2 CARACTERIZAÇÃO	20
2.3 EFEITOS JURÍDICOS.....	21
3. PRINCÍPIOS REGEDORES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	24
3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	26
3.2 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL	26
3.3 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL OBRIGATÓRIA.....	27
3.4 PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA DOS CONTRATANTES.....	28
3.5 PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA	28
3.6 PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA	29
3.7 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA	30
3.8 PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA	31
4. PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST	33
4.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	33
4.2 REDUÇÃO DE SALÁRIO POR NORMA COLETIVA (ART. 7º, VI, CF) E O PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA.	35
4.3 JORNADA DE TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO (CF, 7º, XIV) E O PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA	39
4.4 JORNADA DE TRABALHO (CF, 7º, XIII): REGIME DE COMPENSAÇÃO	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52
LIVROS, REVISTAS, MONOGRAFIAS E ARTIGOS	52
LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA	53

INTRODUÇÃO

Diante do novo cenário implementado pela Constituição Federal de 1988, com o reconhecimento formal da negociação coletiva trabalhista¹, é inegável a nova realidade de flexibilização de direitos trabalhistas no Brasil.

O presente estudo pretende analisar a atuação do Tribunal Superior Trabalho, especialmente da Subseção de Dissídios Individuais I – SDI-I, no controle de atos de renúncia de direitos trabalhistas nas negociações coletivas (acordos e convenções coletivos de trabalho) após a promulgação da Constituição Federal de 1988, em vista de seu impacto sobre os dissídios individuais.

Trata-se de estudo do princípio da contrapartida na negociação coletiva trabalhista, o qual traduz a noção de impossibilidade de despojamento unilateral (renúncia), pelo ser coletivo sindicato, de direitos trabalhistas, sem contrapartida do patrão. Cabe na negociação coletiva *a transação*, com reciprocidade entre os agentes. Somente com a concessão de vantagens recíprocas entre os sujeitos coletivos tem-se uma negociação coletiva realmente válida.

A negociação coletiva trabalhista, meio de autocomposição de conflitos entre trabalhadores e empregadores, manifesta o caráter democratizante do direito do trabalho, pois são as próprias partes que definem as condições de pactuação da força de trabalho.

Embora de origem privada, ou seja, autônoma, as normas emanadas da negociação coletiva criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais e abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações futuras. São destinatários destas normas, além da empresa ou categoria empresarial signatária, os trabalhadores representados na negociação pelo sindicato obreiro. As regras dos acordos e convenções coletivos aderem aos contratos individuais de trabalho e passam a regê-los.

Para Ana Paula Fernandes de Carvalho “*a negociação coletiva consiste no diálogo direto entre trabalhadores e empregadores, com o objetivo de alcançar a solução de controvérsias mediante ajustes de vontades*”.²

¹ Dentre os direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, encontra-se expressamente no art. 7º, inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Além da função de fonte criadora do direito do trabalho, a negociação coletiva possui o condão de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Segundo Maurício Godinho Delgado “*a desatenção, como um todo, a essa função primeira suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista*”.³

Por certo, tendo em vista a função de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho, existem limites constitucionais e legais à negociação coletiva. Esses limites permitem preservar “*a harmonia entre os planos juscoletivos e jusindividuais do direito do trabalho*”.⁴

O princípio que baliza os limites da negociação coletiva é denominado por Mauricio Godinho Delgado⁵ de princípio da *adequação setorial negociada*. Por este princípio, regras oriundas da negociação coletiva podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas (normas de fonte estatal), desde que implementem padrão superior ao geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, ou *transacionem* setorialmente parcelas de indisponibilidade apenas relativa.⁶

Ademais, as negociações coletivas, para que sejam aptas à transação de direitos dos trabalhadores, não de demonstrar uma comutatividade mínima dentre suas normas, de modo

²CARVALHO, Ana Paula Fernandes de. *O princípio da adequação setorial negociada em Julgados do Tribunal Superior do Trabalho*. BDM – UNB, 2011. p. 7

³DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1312.

⁴DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1312.

⁵DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1314

⁶Maurício Godinho Delgado divide os direitos trabalhistas previstos em lei em duas espécies: os direitos de indisponibilidade absoluta, e os direitos de indisponibilidade relativa. Para ele, somente os direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa podem ser negociados. Os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta jamais poderão ser negociados, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática deferiu ao trabalhador. Os direitos de indisponibilidade absoluta estão dispostos em três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas, a saber: a) normas constitucionais em geral; b) tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno e, c) as normas legais infraconstitucionais. O autor exemplifica como normas de indisponibilidade absoluta a assinatura na CTPS, o salário mínimo, as normas antidiscriminatórias e de identificação profissional, os direitos previstos nas convenções internacionais de trabalho, as normas de saúde e segurança do trabalho e demais normas constitucionais com algumas exceções. Como exemplos de normas de indisponibilidade relativa estão: a modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato; e as exceções constitucionais relativas ao montante salarial (art. 7º, inciso VI) e ao montante de jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV). DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p. 1296-1299.

que a redução de um direito trabalhista implique, forçosamente, uma contrapartida que lhe seja proporcional.

Levando-se em consideração que a atuação dos tribunais é um campo profícuo de estudo e importante para a definição do conteúdo dos direitos, ficamos instigados a investigar como a jurisprudência do TST (Subseção de Dissídios Individuais I – SDI-I) lida quando reclamado de perdas de direitos trabalhistas advindas de acordos e convenções coletivos de trabalho sem a devida contrapartida do agente empresarial. Assim, questiona-se qual seria o tratamento jurídico que o TST tem dado ao princípio da contrapartida na negociação coletiva de trabalho.

Escolheu-se o marco temporal da promulgação da Constituição de 1988, quando houve o reconhecimento formal da negociação coletiva trabalhista como direito dos trabalhadores.

Por ser o judiciário responsável por dizer em definitivo a validade, o alcance e o sentido das normas, não podemos menosprezar a interpretação judicial como importante fonte de compreensão do direito. Exemplo do que dizemos se vê nas manifestações da Justiça de primeiro grau, que na maioria das vezes fundamenta seus julgados nos entendimentos das Cortes Superiores.

De modo a atingir o objetivo do trabalho procurou-se definir, no primeiro capítulo, a negociação coletiva de trabalho, suas características, importância, suas possibilidades e limites.

No segundo capítulo se analisa os diplomas negociais coletivos existentes no Brasil. Apresenta-se o conceito, a caracterização e os efeitos jurídicos do acordo e da convenção coletiva de trabalho.

No capítulo terceiro apresentam-se os princípios regedores da negociação coletiva de trabalho com enfoque nos princípios da adequação setorial negociada e da contrapartida. Na realidade a contrapartida é apresentada no estudo de forma inovadora como princípio.

No quarto capítulo, pretendeu-se compreender os contornos do princípio da contrapartida na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Analisou-se a jurisprudência do tribunal em temas como redução de salário, compensação de horário e aumento de jornada de turnos ininterruptos de revezamento. Tal delimitação deveu-se ao fato

de serem esses os únicos direitos trabalhistas em que há permissão para flexibilização para pior expressa na vigente ordem justabalhista⁷, havendo necessidade de contrapartida quando reduzidos.

São as normas de direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, que trata Maurício Godinho Delgado ao definir o princípio da adequação setorial negociada. As demais normas, de indisponibilidade absoluta, jamais poderão validamente ser objeto de redução e por evidente jamais poderão ser objeto de renúncia.

Ao final, com se demonstrará, o estudo revela que existe posição da jurisprudência do TST que reconhece plenamente a flexibilização das condições de trabalho em matéria de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, independente da existência de contrapartida. O TST reconhece validade à cláusula coletiva que aumenta a jornada em turnos ininterruptos de 6 para 8 horas, sem, contudo, exigir que haja compensação, não se reconhecendo e nem aplicando o princípio da contrapartida.

Por outro lado, se verificou posição diametralmente diferente, quando se trata de redução de salários. A jurisprudência do TST não reconhece a validade de cláusula coletiva que tão simplesmente reduz salários, por não haver contrapartida. Há, no caso, o reconhecimento e a aplicação do princípio da contrapartida.

⁷Trata-se de permissivos expressamente previstos nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da constituição de 1988.

1. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1.1 Definição, objeto e conteúdo

A negociação coletiva de trabalho é um método autocompositivo de conflitos coletivos de natureza trabalhista⁸. Ela é um procedimento preparatório que visa estabelecer condições de trabalho e remuneração, que poderão se consubstanciar em acordos ou convenções coletivos de trabalho. Consiste no poder de auto-regulamentação conferido aos entes coletivos (sindicato de trabalhadores e empresa ou sindicato de empresas) para, por meio de concessões recíprocas, elaborarem cláusulas para regular os contratos individuais de trabalho das categorias envolvidas na negociação⁹. É para Gernigon, Odero e Guido uma atividade ou processo destinado à conclusão de um contrato ou acordo coletivo de trabalho.¹⁰

A definição de contrato coletivo de trabalho é dada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT na Recomendação nº 91, de 1951, que o define como “*todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador ou um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional*”.¹¹

O objeto da negociação coletiva de trabalho é a regulação das condições de trabalho e emprego de todos os trabalhadores das categorias interessadas que estejam empregados nas empresas compreendidas pela negociação coletiva, além do conflito que se busca pacificar.

Do ponto de vista do conteúdo, a negociação coletiva de trabalho tem como substância os diplomas negociais coletivos (acordo ou convenção coletiva) que são responsáveis por veicular as regras jurídicas destinadas a regulação de situações futuras no âmbito das relações laborais. São regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais, abstratas e impessoais. “*A norma produz-se, de fato a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores.*

⁸DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1387.

⁹TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 79.

¹⁰GERNIGON, B; ODERO, A; GUIDO, H et al. *A negociação coletiva na administração pública brasileira*, Brasília: OIT, Rio de Janeiro: Forense, 2002.

¹¹Recomendação sobre contratos coletivos, 1951 (nº 91)

Generaliza-se a norma jurídica, nesses casos, muitas vezes, independentemente de ser ainda absorvida legislativamente pelo Estado”.¹²

1.2 Autonomia coletiva

Uma das características marcantes da negociação coletiva é a valorização da autonomia da vontade dos seres coletivos. Semelhante à tratativa, proposta e fases preliminares dos negócios jurídicos, a negociação coletiva é sempre dependente da vontade das partes para uma solução.

Consoante Cássia Vólia Bomfim:

O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, competindo também aos agentes sociais contribuir com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo às lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva.¹³

No entanto, conforme ensinamentos de Mônica Sete Lopes,

o poder de auto-regulamentação conferido aos sujeitos coletivos e, por conseguinte, de produzirem fonte autônoma de direito objetivo, toma como suporte a natureza estatal como base originária das fontes e, sob outro prisma, a certeza de que o Estado, mesmo afastado da tarefa-competência de edição da norma coletiva negociada, é o parâmetro para a definição do nível de autonomia outorgada as partes e do modo de exercê-las até pelo controle que a ele incumbe no exame da controvérsias.¹⁴

Assim, a negociação coletiva, como manifestação da autonomia coletiva, expressa-se pela vontade de edição de uma norma de conduta destinada a disciplinar as relações dos sujeitos-pólos da relação de emprego.¹⁵

¹²DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 132.

¹³CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2013, p.1213..

¹⁴LOPES, Mônica Sete. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, p. 86.

¹⁵LOPES, Mônica Sete. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. p. 86.

1.3 Sujeitos da negociação coletiva - sindicatos

Os sujeitos da negociação coletiva, por excelência, são os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição agindo isoladamente. Isso por que os empregadores, regra geral, são empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, tendo, por aptidão institucional, capacidade de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência. Por outro lado, os trabalhadores só ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo quanto se agrupam por meio de suas organizações associativas de caráter profissional, os sindicatos.¹⁶

Mas o que é o sindicato? Quais suas funções? Qual o seu papel na negociação coletiva?

Para Alice Monteiro de Barros os sindicatos são “*fruto da vontade dos indivíduos que compõem grupos, cujos interesses são iguais, similares ou conexos, congregando determinada categoria econômica, profissional, de trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, daí sua natureza jurídica de direito privado.*”¹⁷.

Na definição de Vólia Bomfim Cassar, sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores ligados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar problemas das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida e labor.¹⁸

Legalmente sindicato é definido como uma forma de “*associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria.*” Ao lado do ser humano (pessoa natural), são suscetíveis de adquirir direitos e contrair obrigações, pois são dotados de personalidade jurídica.¹⁹

¹⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. p. 63.

¹⁷BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 973.

¹⁸CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. p. 1220

¹⁹“*No Brasil, o sindicato é pessoa jurídica de direito privado. O Estado estabelece a exigência formal (registro no Ministério do Trabalho) apenas para que o sindicato adquira personalidade jurídica, sindical e representatividade da categoria.*” BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed., São Paulo: LTr, 2011. p. 976.

Os sindicatos, quando constituídos pelos empregadores, articulam-se a partir da ideia de categoria econômica.²⁰

Já o sindicato dos trabalhadores, constituídos para congregar pessoas em virtude de suas condições de vida oriunda da profissão ou trabalho comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar que se denomina “categoria profissional”.²¹

Para Maurício Godinho Delgado “são três as funções clássicas reconhecidas aos sindicatos: a representativa, a negocial e a assistencialista”.²²

Por meio da função representativa, o sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria, defendendo seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. A função representativa abrange várias dimensões: uma *privada*, em que os sindicatos colocam-se em diálogo ou em confronto com os empregadores, defendendo os interesses coletivos da categoria; uma dimensão *administrativa*, na qual buscam se relacionar com o Estado, visando solução aos problemas trabalhistas; uma dimensão *pública*, em que dialoga com a sociedade civil na procura de suporte para suas ações e teses laborativas; e, por último, uma dimensão *judicial*, na qual o sindicato age, sob mandato, representando interesses da categoria e de seus filiados.²³

Outra função dos sindicatos é a negocial. Por meio dela, os sindicatos dialogam com os empregadores e/ ou sindicatos empresariais com vista à celebração dos diplomas negociais coletivos, compostos por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. É pela função negocial que se manifesta a autonomia dos seres coletivos e se expressa a vontade de edição de uma norma de conduta destinada a disciplinar as relações dos sujeitos-pólos da relação de emprego.²⁴

No sistema jurídico brasileiro, a função negocial coletiva, do ponto de vista dos trabalhadores, é exclusiva das entidades sindicais. A participação dos sindicatos dos trabalhadores na negociação coletiva é obrigatória (art. 8º, VI, CF/88), o que confere especial destaque ao papel dos sindicatos.

²⁰BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 973.

²¹BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 973.

²²DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. p. 84.

²³DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. p. 84.

²⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. p. 84.

Por fim, os sindicatos ainda possuem uma última função, a assistencial. É por meio dela que os sindicatos prestam serviços aos seus associados, por meio da disponibilização de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros.

1.4 Método autocompositivo de conflitos

A vida em sociedade sempre foi e continuará a ser palco de conflitos de interesses. O que não é diferente quanto se trata das relações laborais, em que se tem de um lado o capital na busca incessante pelo lucro, defendendo a redução dos custos de produção e do outro os trabalhadores buscando melhores condições de trabalho e salários. A tarefa da ordem jurídica trabalhista é de harmonizar essas relações, de modo a ensejar a máxima realização dos valores humanos com o mínimo de sacrifício e desgaste.

Nessa ordem, a negociação coletiva trabalhista insere-se como meio alternativo de pacificação social, uma vez que longe da supervisão do Estado, a solução dos conflitos de interesse é dada pelas próprias partes envolvidas.

Dentre os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais até então conhecidos, Maurício Godinho Delgado destaca a *negociação coletiva* como um dos mais importantes métodos existentes, especialmente no tocante aos conflitos trabalhistas de natureza coletiva.²⁵

São três os métodos de resolução de conflitos existentes na nossa ordem jurídica: autotutela, autocomposição e heterocomposição. Na autotutela uma das partes impõe o sacrifício do interesse alheio, há a vitória do mais forte, astuto ou ousado sobre o mais fraco ou mais tímido. Na autocomposição uma das partes, ou ambas, abrem mão do interesse ou de parte dele: pode haver a *desistência* (renúncia a pretensão), a *submissão* (renúncia à resistência oferecida à pretensão) e a *transação* (concessões recíprocas). Na heterocomposição a solução das lides é confiada a um terceiro não interessado e imparcial. Insere-se nesse grupo a arbitragem e a jurisdição.²⁶

²⁵DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1387.

²⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1388-1389.

A negociação coletiva de trabalho compõe o grupo da autocomposição, porque o conflito é solucionado pelas partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a negociação coletiva trabalhista “*é formula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada)*”.²⁷

1.5 Importância

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica²⁸ demonstra que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações trabalhistas sempre influenciaram, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Por outro lado, experiências autoritárias caracterizaram um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos e à negociação coletiva, fixando-se essencialmente na matriz heterônoma (estatal) de regulação das relações estatais.²⁹

Consoante Maria Cecília Máximo Teodoro, cumprida as exigências relacionadas com a representatividade e com a legitimidade, outro fator importante da negociação coletiva de trabalho é o fato dela permitir ao sindicato estipular condições de trabalho mais vantajosas do

²⁷DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1388.

²⁸Para Maurício Godinho Delgado, se considerarmos a evolução do Direito do Trabalho nos séculos XIX e XX, estabelecendo um contraponto entre uma maior ou menor atuação sindical e maior ou menor participação da negociação coletiva no Direito do Trabalho - pode-se estabelecer rica tipologia de sistemas trabalhistas no mundo ocidental desenvolvido. Segundo o autor, grosso modo, são dois os grandes padrões de organização do mercado de trabalho e do ramo justabalhista nos países de capitalismo central. O primeiro padrão corresponde àquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, cumprindo relevante papel na própria configuração da Democracia nessas sociedades. O outro padrão consiste no corporativo-autoritário, que teve presença marcante em diversas experiências políticas do mundo ocidental contemporâneo. Como exemplo do padrão democrático de organização do mercado de trabalho, em que há maior participação da negociação coletiva na construção do direito, o autor cita as experiências dos sistemas inglês, norte americano e francês. Em sentido diverso, com forte origem autoritária, pouco permeável a uma gestão democratizante, em que a elaboração do Direito do trabalho estava a cargo exclusivo do Estado, com total impedimento da negociação coletiva, estão as experiências fascistas da Itália e da Alemanha na primeira metade do séc. XX, que influenciaram os outros contextos nacionais (Portugal, Espanha e Brasil, em especial). DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1391

²⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1391

que as que os trabalhadores poderiam obter isoladamente, tendo em vista a equivalência dos seres contratantes. Para ela “*uma das principais razões de ser da negociação coletiva e, via de consequência, sua mais sublime importância é a correção dos principais desconfortos do contrato individual de trabalho que há muito se desconfigurou, tornando-se verdadeiro contrato de adesão*”.³⁰

Ademais, a negociação coletiva possibilitou a democratização das relações de trabalho, uma vez que, para *AlfredoRuprecht*:

[...] com a conversação entre as partes evita-se que os empresários tomem decisões sozinhos, sem se interessar pela situação dos trabalhadores. Isso contribui, efetivamente para a paz social. Portanto, a negociação coletiva, em sentido amplo, permite ao trabalhador participar em todos os níveis de decisão da empresa, participar não só da fixação dos salários, condições de trabalho similares, mas também da gestão e direção da empresa. É claro que essa participação assume formas muito diversas e variáveis segundo os países.³¹

Enfim, ao se valorizar a negociação coletiva permite-se um maior exercício da autonomia coletiva frente às possíveis amarras impostas pela legislação heterônoma trabalhista, que muitas vezes pode estar dissociada da realidade socioeconômica das categorias negociantes. É evidente que ao se falar de autonomia coletiva, não se está referindo a uma autonomia sem limites. Como se verá adiante e ao longo deste texto, ela encontra freios na própria ordem justralhista, devendo se harmonizar com o direito individual do trabalho, que em tese foi concebido para proteger a parte hipossuficiente da relação e reequilibrar as forças do trabalho e do capital, circunstância que não se pode perder de vista.

1.6 Possibilidade e limites

As potencialidades jurídicas da negociação coletiva, bem como as restrições que ela sofre na ordem justralhista remetem ao *princípio da adequação setorial negociada* e ao *princípio da contrapartida negocial*. O ponto central em discussão é a inter-relação entre o direito coletivo do trabalho e o direito individual do trabalho, a relação de penetração e

³⁰TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. p. 81.

³¹RUPRECHT, Alfredo. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 269

harmonização das regras estabelecidas nas negociações coletivas com o direito individual da fonte estatal.

Segundo Maurício Godinho Delgado, as normas autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre as regras heterônomas justrabalhistas, de fonte estatal, desde que respeitados dois critérios básicos: primeiro, que as regras juscoletivas implementem um padrão setorial superior ao padrão oriundo da legislação heterônoma aplicável; segundo, que as normas juscoletivas transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não indisponibilidade absoluta).³²

Também não prevalece negociação coletiva efetivada mediante *renúncia*.³³ É que a esse tipo de negociação falece poderes de renúncia, pois há direitos de terceiros, não cabendo despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso. Cabe a *transação*, com reciprocidade entre os agentes, hábil a gerar normas jurídicas. Segundo Maurício Godinho Delgado, esses são os “*limites objetivos à adequação setorial negociada: limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista*”. Esses limites visam garantir o que o autor chama de “patamar civilizatório mínimo”, assecuratório da própria dignidade da pessoa humana e de valorização mínima do trabalho.³⁴

³²O presente trecho traduz o conceito do princípio justrabalista da adequação setorial negociada idealizado por Maurício Godinho Delgado para traduzir as potencialidades e os limites da criatividade da autonomia da vontade na negociação coletiva de trabalho. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1416.

³³Trabalharemos mais adiante em capítulo próprio a impossibilidade de renúncia nos acordos e convenções coletivos de trabalho como o princípio da contrapartida, tendo em vista a moderna concepção dos princípios como fonte normativa para a elaboração e aplicação do Direito.

³⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p. 1417.

2. DIPLOMAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVOS DE TRABALHO

Atualmente, no Brasil, estão institucionalizados como diplomas da negociação coletiva a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo do trabalho.

2.1 Conceito

A convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categoria econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (art. 611 da CLT). Formalmente é o acordo de vontades entre sujeitos coletivos sindicais, em que aparecem nos pólos sindicato(s) representando os empregadores de um lado e sindicato(s) representando a categoria econômica do outro.

Já o acordo coletivo de trabalho é aquele celebrado pelo sindicato(s) representativo da categoria profissional (trabalhadores) com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. Observa-se que no âmbito dos acordos coletivos de trabalho não é necessária a presença do sindicato(s) representante da categoria econômica em um dos pólos da relação.

O acordo e a convenção tem como características comuns a capacidade de criação de regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais e abstratos para reger situações futuras das relações laborais das categorias abrangidas. Sendo regras jurídicas, as normas autônomas oriundas da negociação coletiva encontram-se no mesmo patamar das regras jurídicas emanadas da fonte estatal, podendo, no caso concreto (condição mais favorável), até se sobrepor às de fonte estatal.

A diferença da convenção coletiva de trabalho para o acordo se relaciona aos sujeitos pactuantes e ao âmbito de abrangência de suas regras jurídicas. É que na convenção coletiva de trabalho os sujeitos pactuantes são obrigatoriamente entidades sindicais. O pacto é subscrito pelo(s) sindicato(s) que representa(m) a categoria profissional por um lado e pelo(s) sindicato(s) representante(s) da categoria profissional pelo outro. No acordo, a presença do sindicato é obrigatória somente pelo lado da categoria profissional. O pacto é firmado

diretamente pela empresa ou grupos de empresas, sem a interveniência do sindicato representante da categoria econômica.

Quanto à abrangência, a convenção coletiva incide sobre universo mais amplo do que o acordo, pois a base representada na convenção engloba todas as empresas e categorias profissionais representados pelos sindicatos respectivos. O mesmo não ocorre nos acordos coletivos de trabalho, já que a categoria profissional vinculada a seus termos é só aquela que está empregada na empresa ou nas empresas que figurarem no acordo. Portanto o âmbito de sua abrangência é menor.

2.2 Caracterização

Para Maurício Godinho Delgado a caracterização da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho envolve distintos aspectos, quais sejam: sujeitos envolvidos, conteúdo, forma, vigência e duração desses acordos.³⁵

Os sindicatos da categoria profissional são os sujeitos legitimados para celebrar negociação coletiva, sob o ângulo dos empregados. Do ponto de vista dos empregadores, a legitimação é própria, aos menos nos casos de acordos coletivos de trabalho. No caso de categorias profissionais inorganizadas em sindicatos ou de recusa infundada deste a negociação, a federação é legitimada para representar os trabalhadores e sucessivamente a confederação. Na falta de todos, podem os próprios empregados se representarem.³⁶ Por outro lado, as centrais sindicais não têm legitimidade coletiva, já que a lei nada dispõe a respeito.³⁷

O conteúdo da convenção e do acordo coletivo de trabalho são as regras jurídicas e as cláusulas contratuais. As regras jurídicas são aquelas que geram direitos e obrigações que integrarão aos contratos individuais de trabalho das bases representadas. As cláusulas contratuais são as que criam direitos e obrigações para as partes pactuantes, sindicato e a

³⁵DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1399-1404.

³⁶Para Maurício Godinho Delgado o preceito previsto no art. 617, § 1º, da CLT, que prevê a possibilidade dos próprios empregados se representarem na negociação coletiva, ante a ausência ou recusa de representação da federação e da confederação, não foi recepcionado pela atual ordem constitucional, não obstante, há tendência jurisprudencial que entende recebidos pela Constituição. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1400.

³⁷DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1397-1398.

empresa, no âmbito do acordo coletivo ou os sindicatos, no caso da convenção coletiva de trabalho.

Quanto à forma, as negociações coletivas são caracterizadas pela formalidade, solenidade e publicidade. Além da forma escrita, as negociações coletivas devem seguir ritos e exigências de relativa complexidade, entre as quais se destaca a exigência de *quorum* mínimo deliberativo para instauração do procedimento de negociação.

Os diplomas negociais coletivos têm vigência três dias após o depósito de seu instrumento no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, em que pese entender parte importante da doutrina que tal requisito, previsto na CLT, não foi recebido pela Constituição.³⁸

A duração da convenção e do acordo coletivo de trabalho não pode se estender para além de dois anos.³⁹ Na prática, as partes têm estipulados o máximo de duração de um ano.⁴⁰

Para prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão da convenção e do acordo coletivo de trabalho, consoante art. 615 da CLT, se faz necessário as mesmas formalidades exigidas na celebração original.

2.3 Efeitos jurídicos

Os efeitos dos negócios jurídicos dos diplomas negociais coletivos atingem a esfera jurídica de dois sujeitos, a saber: as partes convenientes e as bases profissionais e econômicas representadas na negociação. Os aspectos obrigacionais (cláusulas contratuais) tem efeitos para as partes convenientes. Os preceitos normativos (regras jurídicas) têm efeitos *erga omnes*, respeitados os limites de representação da base territorial. No entanto, existe restrição quanto

³⁸José Augusto Rodrigues Pinto, por exemplo, faz parte da corrente que encabeça a posição que conclama que “nenhuma formalidade se antepõe à eficácia da Convenção Coletiva, uma vez assinada pelas partes legitimadas a celebrá-la, nada impedindo seu registro público para efeitos de empresta-lhe validade ‘erga omnes’ por efeito da publicidade.”. PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 220.

³⁹A jurisprudência do TST consagrou na OJ nº 322 da SDI-I que “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.”.

⁴⁰CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. p. 1251-1252.

aos efeitos *erga omnes* dos preceitos de convenção coletiva de trabalho de categoria diferenciada que somente vincula o empregador que tenha participado da negociação.⁴¹

O estudo dos efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos ainda remete à questão da existência de hierarquia entre regras autônomas e regras estatais. Neste tocante, Maurício Godinho Delgado é categórico em afirmar que “*não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos, mas em hierarquia de regras jurídicas (autônomas e heterônomas)*”.⁴² O porquê da afirmação encontra-se no fato de que “*a construção hierárquica a partir da ideia de diploma (e não norma) inviabilizaria o papel dinâmico e inovador aberto pelo Direito do Trabalho às forças criativas do direito existentes na sociedade civil, desfigurando a própria essência desse ramo jurídico.*”⁴³ O direito trabalhista não é orientado pela rígida e inflexível pirâmide hierárquica do direito comum. O critério informador da pirâmide trabalhista é o princípio da norma mais favorável. A norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, não importando a origem, estatal ou provinda de convenção e acordo coletivo de trabalho.⁴⁴

No tocante à hierarquia entre convenção e acordos coletivos de trabalho, a ordem trabalhista tem regra explícita a respeito. Estipula-se que as condições estabelecidas na convenção, quando mais favoráveis ao obreiro, prevalecerão sobre as estipuladas no acordo. No fundo, portanto, sempre prevalece a regra mais benéfica ao empregado.⁴⁵

⁴¹ A jurisprudência do TST tem restringido os efeitos *erga omnes* dos preceitos normativos de convenção coletiva de categoria diferenciada (motorista, professores e etc.), que só vinculam o empregador se tiver sido representado na respectiva celebração da convenção. Tal previsão é objeto da súmula 374 do TST, *in verbis*: “NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1408.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1409.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1410.

⁴⁵ Tal regra encontra-se expressa no art. 620 da CLT: “*As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.*” Esse também tem sido o entendimento da jurisprudência majoritária do TST. Em tal sentido, processo RR 722227/2001.3, 4ª T., Rel. conv. Maria de Assis Calsing, DJU 30/06/2006; processo RR 1278/2003-027-03-00.8, 4ª T., Rel. Barros de Levanhagem, DJU 15/10/2004; processo RR 1021/2002-74-15-00.7, 3ª T., Rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 07/12/2006; processo RR 638/2003-066-15-00-1, 4ª T., Rel. Barros de Levanhagem, DJU 07/12/2006. Há exceção a essa lógica, contudo, consolidada na jurisprudência do Tribunal: “OJ-SDIIT-68 BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO S.A. – BANESPA. CONVENÇÃO COLETIVA. REAJUSTE SALARIAL. SUPERVENIÊNCIA DE ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO. PREVALÊNCIA (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.11.2009)

Na relação das regras dos acordos e convenções coletivos de trabalho com os contratos de trabalho, do ponto de vista temporal, Maurício Godinho Delgado defende que os dispositivos dos diplomas negociais ingressam nos contratos individuais de trabalho e vigoram até que novo diploma o revogue. Essa é atual posição da jurisprudência, que antes adotava como critério somente o prazo de duração da convenção (aderência limitada pelo prazo). Há ainda uma outra posição minoritária que sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre aos contratos individuais de trabalho (aderência irrestrita).⁴⁶

O acordo homologado no Dissídio Coletivo no TST – DC – 810.950/2001.3, que estabeleceu a garantia de emprego aos empregados em atividade do Banco do Estado de São Paulo S.A. – Banespa e que, portanto, não se aplica aos empregados aposentados, prevalece sobre a fixação do reajuste salarial previsto na convenção coletiva firmada entre a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban e os sindicatos dos bancários, ante a consideração do conjunto das cláusulas constantes do acordo e em respeito às disposições dos arts. 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF/1988.”

⁴⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 1413-1414.

3. PRINCÍPIOS REGEDORES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Diante das considerações realizadas acerca das funções e importância da negociação coletiva de trabalho, veremos a seguir a principiologia que a rege, de modo a sobrelevar os aspectos que serão analisados adiante sobre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no tocante à validade da negociação coletiva com renúncia de direitos trabalhistas (princípio da contrapartida). Antes, porém, convém expor o que se entende por princípio de direito.

Na definição de Vólia Bomfim Cassar⁴⁷, princípio de direito é a postura mental que leva o interprete a se posicionar desta ou daquela maneira. É a diretriz lógica, que serve de acarboço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira. Os princípios de direito se dirigem não só ao juiz, mas também aos intérpretes, aos legisladores, aos demais operadores do direito, como também aos agentes sociais a que se destinam.

Para Arnaldo Süssekind, princípios “*são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos, do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como ao intérprete, aos aplicar as normas ou sanar as omissões*”.⁴⁸

Para Orlando Teixeira da Costa os princípios fornecem critérios de orientação ao legislador, para criar as leis, e de interpretação para o hermeneuta. Segundo o autor, eles “*constituem a ratio legis, a motivação da lei ou, para usar de uma comparação que não é nossa, encontram-se dentro do direito como a água dentro do vinho. São o seu espírito e a sua essência*”.⁴⁹

Segundo Federico de Castro, citado por Américo Plá Rodríguez, os princípios de direito desempenham uma tríplice função: a) informativa, em relação ao legislador; b)

⁴⁷CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 8ª Ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2013, p.153-154.

⁴⁸SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, p.142.

⁴⁹COSTA, Orlando Teixeira da. Os princípios do direito do trabalho e sua aplicação pelo juiz, in DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Organizadores). *Direito do trabalho e Direito da seguridade social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: RT, 2012 (coleção Doutrinas essenciais; v.1), p. 643.

normativa, ao atuar como fonte supletiva de direito; c) interpretativa, como critério orientador do juiz e do intérprete.⁵⁰

A negociação coletiva de trabalho, bem como o ramo jurídico do qual deriva, o Direito Coletivo do Trabalho, são construídos a partir da noção de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Os princípios da negociação coletiva de trabalho, desse modo, constrói-se em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos em suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.⁵¹

Mauricio Godinho Delgado apresenta três grandes grupos de princípios especiais do Direito Coletivo de Trabalho. A classificação leva em consideração a matéria e os objetivos neles enfocados. Um grupo trata das *diretrizes assecuratórias das condições de emergências e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*; outro das *diretrizes que regem as relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva*; e, por fim, há o grupo de *diretrizes que informam as relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos*.⁵²

Conforme classificação de Mauricio Godinho Delgado, temos *os princípios da liberdade associativa e sindical* e *da autonomia sindical* como representantes do grupo das diretrizes assecuratórias das condições de emergências e afirmação da figura do ser coletivo obreiro; o princípio da *interveniência sindical na normatização coletiva*, o da *equivalência dos seres contratantes* e o princípio da *lealdade e transparência nas negociações coletivas* como representante do grupo das diretrizes que regem as relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva; e, por fim, como representante do grupo que informam as relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos, temos o princípio da *criatividade jurídica*, o

⁵⁰RODRÍGUES, Américo Plá. Os princípios do direito do trabalho constituem fonte do direito?, in RODRÍGUES, Américo Plá (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 24.

⁵¹DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 40-41.

⁵²DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 42.

princípio da *adequação setorial negociada* e por fim, por nós incluído, o princípio da *contrapartida*⁵³.

3.1 Princípio da liberdade sindical

Prescreve a Constituição Federal de 1988 que “*é plena a liberdade de associação para fins lícitos*” (art. 5º, XVII). É nesse sentido que aparece o princípio da liberdade sindical. Ele garante a ampla prerrogativa obreira de associação e, por consequência, de sindicalização.

A liberdade sindical tem uma dimensão positiva e outra negativa. A dimensão positiva está ligada à prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa. A dimensão negativa informa a prerrogativa de livre filiação e desfiliação a uma entidade associativa.

Maurício Godinho Delgado assevera que “*o princípio da liberdade associativa e sindical propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.*”⁵⁴

Nesse sentido, tem-se a liberdade sindical como garantia contra atos de ingerência do Estado e do capital na organização dos trabalhadores. Somente a existência de um ser coletivo obreiro livre e livremente organizado é capaz de garantir a representação dos reais interesses dos trabalhadores e uma negociação coletiva equânime, que reflita as reais necessidades dos agentes envolvidos.

3.2 Princípio da autonomia sindical

O segundo princípio que assegura a existência e o desenvolvimento do ser coletivo obreiro é o princípio da autonomia sindical. Ele dá garantias de autogestão às organizações sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.

⁵³DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 43.

⁵⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 43.

Seu nascedouro deveu-se em grande parte as heranças históricas de controle e intervenção do Estado no sindicalismo brasileiro. Representou um grito de liberdade das associações sindicais obreiras.⁵⁵

3.3 Princípio da interveniência sindical obrigatória

Ínsito à negociação coletiva de trabalho o princípio da interveniência sindical obrigatória traduz a necessidade e a exigência de participação do sindicato obreiro no processo de negociação coletiva.

Qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada, e, sendo ajuste informal, submete-se às restrições postas pelo Direito Individual do Trabalho, de fonte estatal, inclusive com a vedação de alteração contratual lesiva⁵⁶.

A razão de ser do princípio da interveniência sindical obrigatória é a necessidade de igualar os seres contratantes na negociação coletiva, tendo em vista que o empregador tem por si só a essência de ser coletivo, mas os trabalhadores necessitam da representação do sindicato para adquirir natureza coletivizada.⁵⁷

⁵⁵O princípio da autonomia sindical é de grande importância, principalmente pelo percurso histórico do sindicalismo no Brasil. A evolução sindical brasileira encontra dois marcos Históricos: 1930 e 1988. Antes de 1930 haviam apenas manifestações esparsas e incipientes, ainda que importantes para o futuro do desenvolvimento sindical nacional. Isso era compreensível por que havia pouco tempo que o Brasil extirpara a escravatura como principal relação de produção em sua economia. É em 1930, no desenrolar do governo de Getúlio Vargas, que surge e se reproduz o modelo sindical. Nessa época, o Estado, largamente intervencionista estende sua atuação para a chamada questão social. Com ações nitidamente combinadas, o Estado repreendia profundamente quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário e, por outro lado, por meio de minuciosa legislação cria um abrangente novo modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado. A área sindical, logicamente, não poderia deixar de ser objeto de normatização federal. Por meio do Decreto nº 19.770, de 19/03/1931 cria-se uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único, submetido ao reconhecimento do Estado e compreendido como órgão colaborador deste. Esse modelo sindical oficial corporativista foi aprofundado pela Carta de 1937 e pelo Decreto nº 1.402 de 05/07/1939, apontando qualquer inviabilidade de coexistência de outro sindicato que não o oficial. Foi a Constituição de 1988 o mais relevante ponto de mudança no modelo sindical brasileiro, em que pese ainda existam elementos assecuratórios da continuidade do modelo anterior. A nova Constituição traz claros pontos de avanço democrático. Ela confirma em seu texto, pela primeira vez na história brasileira após 1930, o afastamento da possibilidade de intervenção do Estado, através do Ministério do Trabalho, sobre as entidades sindicais. Além disso, fixa reconhecimentos e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial autônomo, no seio da sociedade civil. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. p. 1375-1385.

⁵⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 54.

⁵⁷TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. p. 74.

3.4 Princípio da equivalência dos contratantes

O princípio da equivalência dos contratantes propugna “o reconhecimento de um estatuto sócio-jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial)”.⁵⁸ Isso por que os sujeitos da negociação coletiva se equivalem, tem a mesma natureza, são todos seres coletivos. O empregador por si já é considerado um ser coletivo, independentemente de se de agrupar em alguma entidade sindical. Por outro lado, os trabalhadores têm sua face coletiva institucionalizada quando se agrupam e formam os sindicatos.⁵⁹

Outro aspecto a fundamentar a equiparação dos contratantes coletivos é a circunstância de contarem os dois sujeitos da relação com instrumentos eficazes de atuação e pressão, o que afasta a disparidade que sempre se evidenciou entre o trabalhador individual e o empresário. Dessa maneira, não faz sentido a acentuada diretriz protecionista e intervencionista do direito individual do trabalho.⁶⁰

3.5 Princípio da lealdade e transparência

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas visa assegurar as condições práticas da equivalência entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. A lisura das condutas na negociação coletiva deve ser o guia dos sujeitos envolvidos. Devem as partes negociar de boa-fé e com lealdade em todos os seus entendimentos.

Conforme ensinamentos de Silvio de Salvo Venosa a boa-fé “*se estampa pelo dever das partes de agir de maneira correta, eticamente aceita, antes, durante e depois do contrato,*

⁵⁸DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*.p. 55.

⁵⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 55.

⁶⁰Em sentido contrário a tal entendimento – sobre não haver sentido a diretriz protecionista e intervencionista do Estado, ante a equivalência dos seres contratantes – Maurício Godinho Delgado aduz que, no caso brasileiro, mesmo depois de mais de vinte anos após a promulgação da Constituição, ainda não se completou a transição para um direito coletivo pleno, equânime e eficaz, que realmente assegure a equivalência das partes contratantes. Isso porque, a Constituição, em que pese tenha afirmado alguns princípios fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho no país, não se fez seguir de uma Carta de Direitos Sindicais que adequasse a velha legislação heterônoma às reais necessidades da democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva. Nesse sentido, portanto, é possível vislumbrar que, talvez, a diretriz protecionista, ao menos, ainda faça sentido. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 55.

*isso porque, mesmo após o cumprimento de um contrato, podem sobrar-lhes efeitos residuais”.*⁶¹

A noção de transparência é também de grande relevância, haja vista a responsabilidade social da negociação coletiva de se produzir normas jurídicas e não meras cláusulas contratuais. Daí a necessidade de clareza dos sujeitos quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação.

É pelo princípio da transparência e lealdade que se proíbe o comportamento contraditório e a alegação da própria torpeza. Assim, não seria válida greve durante o período de vigência de diploma coletivo negociado, a não ser que houvesse mudança substantiva nas condições fáticas vivenciadas pela categoria (cláusula *rebus sic stantibus*).⁶²

3.6 Princípio da criatividade jurídica

O princípio da criatividade jurídica reflete o poder de auto-normatização conferido aos seres coletivos, que por meio dos instrumentos negociais coletivos (acordos e convenções coletivos de trabalho) podem criar normas jurídicas destinadas a regular os contratos individuais de trabalho das categorias profissionais envolvidas.

A criatividade jurídica consubstancia a própria razão de ser da negociação coletiva, uma vez que a criação de normas jurídicas pelos seres coletivos de uma comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas.⁶³

Logicamente, o poder de criar normas jurídicas pelos seres coletivos trabalhistas não é pleno e irrefreável, pois, como se verá adiante, a própria ordem jurídica trabalhista impõe limites à autonomia coletiva. Tratam-se dos princípios da *adequação setorial negociada* e do *princípio da contrapartida*.

⁶¹VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 11ª ed., São Paulo: Atlas, 2011, p. 386.

⁶²DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 57.

⁶³DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 59.

3.7 Princípio da adequação setorial negociada

Depreendido originalmente do ordenamento jurídico por Maurício Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e limites da negociação coletiva. Tal princípio define os critérios de harmonização das normas jurídicas provindas da criatividade jurídica dos seres coletivos trabalhistas com as normas jurídicas heterônomas da fonte estatal.

São amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas estatais imperativas⁶⁴. Pelos critérios do princípio da adequação setorial negociada, as normas oriundas da negociação coletiva são válidas e eficazes desde que implementem um padrão superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal ou transacionem parcelas de direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa.⁶⁵

No primeiro caso, as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas quando comparado ao padrão da legislação estatal, não havendo sequer afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho. No segundo caso a disponibilidade é permitida por existência de expresse permissivo na legislação estatal a respeito. São os casos previstos na Constituição Federal de jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV) e montante de salarial (art. 7º, VI).⁶⁶

Segundo Dominique Rocha Mattos “a constituição do Brasil prevê três casos de flexibilização para pior, todos previstos no artigo 7º, quais sejam: o inciso VI (permite a redução de salários), o inciso XIII (possibilita a compensação de jornada de trabalho) e o inciso XIV (admite turno ininterrupto superior a seis horas)”.⁶⁷ São esse os casos que podem ser objeto de transação cujo patamar setorial de direitos trabalhistas pode ser reduzido.

Maurício Godinho Delgado ainda coloca outro critério de validade das normas coletivas à luz do princípio da adequação setorial negociada. Para ele, a flexibilização dos direitos trabalhistas, nos casos permitidos, devem ocorrer mediante transação, de modo que a redução de um direito trabalhista implique, forçosamente, uma contrapartida que lhe seja proporcional por parte da categoria empresarial. A negociação coletiva “*não prevalece se*

⁶⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*.p. 62.

⁶⁵DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*.p. 61.

⁶⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 61.

⁶⁷MATTOS, Dominique Rocha. Teoria do conglomeramento e necessidade de contrapartida diante da flexibilização trabalhista no Brasil. in *Revista Ciências do Trabalho*. Ed. Maio a Outubro 2014. p. 105.

concretizada mediante ato estrito de renúncia. É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso)”.⁶⁸

É nesse sentido que trataremos a seguir o princípio da contrapartida. Abordaremos a impossibilidade de renúncia em sede de negociação coletiva como um princípio autônomo inerente a negociação coletiva, abandonando os critérios de Maurício Godinho Delgado que o incluem apenas como uma das nuances do princípio da adequação setorial negociada.

3.8 Princípio da contrapartida

Via de regra os direitos trabalhistas são indisponíveis, não podendo ser afastados por simples manifestação de vontade das partes. Porém, abre-se exceção para a negociação coletiva como forma de valorização da composição dos conflitos trabalhistas pelos próprios agentes envolvidos, reforçando o caráter democrático que norteia nossa sociedade.

Como a disponibilidade de direitos trabalhistas é exceção, encontram-se taxativamente enumerados na Constituição os casos e situações em que a negociação coletiva poderá se dar em prejuízo dos trabalhadores (art. 7º, inciso VI, XIII e XIV), não cabendo interpretação extensiva.

Como já exposto, as possibilidades da negociação coletiva, apesar de serem amplas, encontram limites. Pelos critérios do princípio da adequação setorial negociada, as normas oriundas da negociação coletiva são válidas e eficazes desde que implementem um padrão superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal ou transacionem parcelas de direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa. No primeiro caso, a negociação coletiva de trabalho sempre traz melhoras às condições de vida e trabalho dos empregados. Entretanto, na segunda hipótese, tem-se a possibilidade clara de flexibilização prejudicial aos trabalhadores.

Como forma de mitigar a possibilidade de flexibilização prejudicial dos direitos trabalhistas, tem-se o princípio da contrapartida como critério de validade da negociação coletiva de trabalho.

⁶⁸DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 160.

O princípio da contrapartida informa que uma negociação coletiva realmente válida é aquela que se realizada mediante transação em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivas representadas. Os diplomas negociais não de demonstrar uma comutatividade mínima dentre suas normas, de modo que a redução de um direito trabalhista implique, forçosamente, uma contrapartida que lhe seja proporcional. Dessa maneira são inválidas as normas derivadas da negociação que se realizem pelo simples despojamento unilateral de direitos trabalhistas, mediante mero ato de renúncia.

Logicamente não se está aqui, de forma alguma, defendendo uma posição radical à flexibilização legítima de direitos trabalhistas. Havendo motivos de força maior ou uma conjuntura econômica desfavorável à empresa, entende-se ser justificável uma eventual redução de salários, aumento ou compensação de jornada de trabalho. Observe-se que mesmo nesses casos, se vislumbra a incidência do princípio da contrapartida, pois a redução de salários, a compensação ou o aumento da jornada de trabalho tem como plano de fundo a recuperação da saúde financeira da empresa e em contrapartida a manutenção de empregos.

O princípio da contrapartida se fundamenta a partir de uma interpretação lógico-sistemática e teleológica da Constituição Federal. A flexibilização *in pejus* decorrente da negociação coletiva, se carente do princípio da contrapartida (justificativa plausível e concessões recíprocas) viola a dignidade da pessoa humana e desconsidera o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88); afronta a valorização do trabalho humano (art. 170, caput, da CF/88) e; menospreza os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos sem quaisquer discriminações (art. 3º, incisos I, II, III, IV, da CF/88).

Feita essas colocações, no próximo capítulo, como escopo principal deste trabalho, serão analisados acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho que de alguma forma abordaram a contrapartida ou a sua ausência, configuradora de renúncia, nos acordos e convenções coletivos de trabalho.

4. PRINCIPIO DA CONTRAPARTIDA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

Consoante ensinamentos de Sayonara Grilo, a atuação dos tribunais é um campo profícuo de estudo. *“Crescem o número de pesquisas que procuram compreender a atuação dos tribunais, sob a perspectiva da judicialização da política e das relações sociais, bem como no que se refere as conexões entre sindicatos e trabalhadores com o judiciário trabalhista.”*⁶⁹

Considerado a instância mais elevada de julgamento, órgão revisor e uniformizador da jurisprudência do direito trabalhista brasileiro, a escolha da análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho não foi por acaso. Estudar de que forma o órgão máximo da justiça do trabalho atua frente a certas questões e como a jurisprudência daquela corte vem se desenvolvendo ao longo do tempo revela sua importância na definição do conteúdo dos direitos.

Como é de conhecimento, ainda que não vincule as decisões de primeira instância, as posições do Tribunal Superior do Trabalho, manifestas por meio de súmulas, orientações jurisprudenciais, decisões e precedentes têm reconhecida função orientadora para o restante da Justiça do Trabalho.

É a partir desse enfoque que se analisa o princípio da contrapartida na negociação coletiva nos julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

4.1 Aspectos metodológicos

Para o estudo foi realizada pesquisa fonética no repositório jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho no endereço eletrônico www.tst.jus.br na data de 28 de julho de 2015.

Embora de início tenha se pensado em delimitar a análise nos julgados da Subseção de Dissídios Individuais I - SBDI-I observou-se que esse critério excluiria muitos acórdãos de interesse, razão pela qual foram mantidos alguns acórdãos turmários.

⁶⁹SILVA, Sayonara Grilo Continho Leonardo da. Justiça do trabalho e demandas coletivas: fragmentos. *SCIENTIA IURIS*, Londrina, v.16, n.2, p.29-56, dez.2012, p. 30.

Escolheu-se como termo inicial da pesquisa o marco temporal da promulgação da Constituição de 1988, quando houve o reconhecimento formal da negociação coletiva trabalhista como direito dos trabalhadores, e como termo final o mês de julho de 2015. Na pesquisa foram utilizados os verbetes “negociação coletiva e renúncia”, “negociação coletiva e princípio da contrapartida” e “negociação coletiva e princípio da contraprestação”.

A pesquisa restou limitada, eis que não houve registros de julgados dos anos anteriores a 1997, sendo a maioria recente.

De toda forma, a pesquisa, nos termos propostos, foi bastante ampla, trazendo número considerável de julgados que abordam aspectos em torno da renúncia e do princípio da contrapartida. Muitos, embora não mencionem de forma explícita a questão da renúncia, trazem o conceito de forma implícita. De igual forma, em relação ao princípio da contrapartida, também se encontra julgados que trazem sua ideia, mas com outros termos e expressões, tal como “Ausência de benefício compensatório”, “compensações recíprocas”, “conglobamento”, “substituição por outros benefícios”, entre outros. De todo modo a pesquisa foi realizada com enfoque no princípio da contrapartida ou a sua ausência, que configura “renúncia”.

Foram excluídos da análise os resultados que discutem a (in)validade de cláusulas da negociação coletiva por afrontar normas de fonte estatal de indisponibilidade absoluta. Por se tratar de normas que garantem condições mínimas de existência e dignidade elas jamais poderão ser objeto de transação para piorar a situação dos trabalhadores. Por isso, nem a existência de contrapartida justifica o afastamento de tais normas, a não ser que a contrapartida, considerada em perspectiva global, implemente um padrão setorial superior ao antes estabelecido (teoria do conglobamento).

Dessa maneira, o estudo concentrou-se nos julgados que discutissem a validade de normas da negociação coletiva nos casos em que a disponibilidade de direitos trabalhistas é permitida por existência de expresso permissivo na legislação estatal a respeito. São os três casos previstos no artigo 7º da CF, quais seja, o inciso VI que permite a redução de salários, o inciso XIII que possibilita a compensação de jornada de trabalho e o inciso XIV que admite jornada turno ininterrupto de revezamento superior a seis horas.

Os principais achados da pesquisa, que a seguir se passa a analisar, estão agrupados em torno dos aspectos acima mencionados e evidenciam o tratamento do princípio da contrapartida na jurisprudência do TST.

4.2 Redução de salário por norma coletiva (art. 7º, VI, CF) e o princípio da contrapartida.

Dado o caráter protecionista do direito do trabalho, por regra, as verbas salariais são intangíveis. O princípio da irredutibilidade salarial que informa tal garantia é decorrente do princípio da imodificabilidade lesiva do contrato de trabalho, cuja previsão encontra-se expressa no artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Entretanto a garantia de irredutibilidade salarial não é absoluta, pois a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso VI, abre possibilidade para redução por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Tal abertura coaduna-se com o reconhecimento constitucional dado a convenção e ao acordo coletivo (art. 7º, XXVI, CF). Quis o legislador constituinte atribuir poder de auto-regulamentação aos entes coletivos (sindicato de trabalhadores e empresa ou sindicato de empresas) para, por meio de concessões recíprocas, elaborarem cláusulas para regular os contratos individuais de trabalho das categorias envolvidas na negociação. Esse poder de auto-regulamentação consubstancia a própria razão de ser da negociação coletiva, uma vez que a criação de normas jurídicas pelos seres coletivos de uma comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas.⁷⁰

Logicamente, o poder de criar normas jurídicas pelos seres coletivos trabalhistas não é pleno, pois, como se verá adiante, o TST, ante a previsão contida no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, que permite a redução de salários por meio de acordo ou convenção coletivo, tem imposto limites à autonomia coletiva. Nos casos analisados, que a seguir se expõe, o limite é a necessidade de contrapartida dos agentes econômicos de modo a justificar a redução de salários. É o que se defende como princípio da contrapartida.

⁷⁰DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. p. 59.

No Recurso de Revista nº TST-RR-71-16.2011.5.01.0017, 3ª turma, de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, nega-se validade a norma coletiva que permitia redução salarial, reconhecendo-se que a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Veja-se o conteúdo:

RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. **Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida.** Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR - 71-16.2011.5.01.0017 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/03/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014) (grifos nossos)

Com manifestações em diversas oportunidades, a posição do TST tem sido uníssona em não reconhecer a validade de norma de negociação coletiva que fixa redução de salários sem estipulação de contrapartida em favor dos empregados. Para o TST a redução salarial somente se justificaria na hipótese de haver contrapartida em favor da categoria profissional, sobretudo, na hipótese de garantia da manutenção dos postos de trabalho, em virtude de situações excepcionais. Veja-se:

REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA. MERA RENÚNCIA DE DIREITO. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, empresta validade às convenções e aos acordos coletivos de trabalho, porém, esta autonomia privada não é absoluta e não se presta a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. Assim, **a interpretação teleológica do artigo 7º, VI, da Constituição Federal, deve ser no sentido de que a regra é irredutibilidade salarial, e a redução salarial exceção, não o contrário. Daí por que a redução salarial somente se justificaria na hipótese de haver contrapartida em favor da categoria profissional, sobretudo, na hipótese de garantia da manutenção dos postos de trabalho, em virtude de situações excepcionais.** Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional Trabalho destaca que a empresa goza de boa saúde financeira, razão por que considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previu a redução salarial sem qualquer contrapartida aos trabalhadores. Incólumes, portanto, os dispositivos legais e constitucionais tidos por violados. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR - 606-59.2011.5.01.0076 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de

Julgamento: 18/12/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014) (grifos nosso)

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - REDUÇÃO SALARIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. RENÚNCIA DE DIREITO. **A decisão recorrida não merece reparo, pois está em estrita consonância com a atual jurisprudência desta Corte, no sentido de que a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de trabalho, desde que importe uma contrapartida em favor da categoria profissional.** Caso contrário, caracteriza-se verdadeira renúncia de direito indisponível assegurado pela Constituição Federal. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 605-74.2011.5.01.0076 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 07/05/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014) (Grifos nossos).

ALTERAÇÃO DOS PERCENTUAIS DE COMISSÕES. REDUÇÃO SALARIAL. A redução do percentual de comissões acarreta evidentes prejuízos ao reclamante, uma vez que impede a elevação de sua remuneração com o aumento das vendas realizadas ou da carga de trabalho, ou seja, a prevalecer o entendimento do Regional, o reclamante estaria impedido de obter aumento real no valor das comissões, mesmo se obtivesse melhor desempenho nas vendas. Na verdade, não se verifica, da decisão regional, que ocorreu justo motivo, nem alteração na política da empresa a ensejar a redução do percentual que apenas evitou o aumento do ganho do trabalhador, atitude essa que não pode ser convalidada, ante o disposto no artigo 468 da CLT, que veda a alteração contratual in pejus. Recurso de revista conhecido e provido. COMISSÕES PELAS VENDAS À CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. O Regional consignou que, em razão do alto valor envolvido na negociação - R\$ 75.471.577,52 (setenta e cinco milhões, quatrocentos e setenta e sete mil, quinhentos e setenta e sete reais, cinquenta e dois centavos), foram envolvidos outros empregados além do reclamante, com participações de outros setores da empresa. Em relação às etapas posteriores à negociação, o Regional consignou que o autor não produziu nenhuma prova, ônus que lhe competia, de que o valor recebido durante e após o contrato de trabalho eram inferiores aos devidos, ressaltando que várias etapas foram canceladas pela Caixa Econômica Federal, conforme noticiam os documentos. Assim, para se chegar a entendimento diverso, seria necessário o revolvimento dos fatos e das provas dos autos, o que é vedado nesta instância recursal extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, razão pela qual ficam afastadas as violações apontadas. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. O entendimento predominante neste Tribunal é o de que a provisoriedade constitui o pressuposto inafastável para o reconhecimento do direito ao adicional de transferência, a qual é definida pelo tempo de contratação, tempo de transferência e pelo número de mudanças de domicílio a que o empregado foi submetido. In casu, o Regional consignou que o reclamante foi transferido para a cidade de Brasília em dezembro/1988, onde permaneceu até a ruptura contratual em dezembro/2000. Recurso de revista não conhecido. (RR - 174500-26.2002.5.01.0033 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013) (Grifos nossos)

RECURSO DE REVISTA. QUITAÇÃO. SÚMULA Nº 330. EFEITOS. Não havendo manifestação expressa no v. acórdão sobre a identidade entre as parcelas expressamente consignadas no recibo de quitação e as postuladas no processo e, tampouco, sobre a presença, ou não, de ressalva do empregado, torna-se inviável aferir a alegada contrariedade à Súmula nº 330, porquanto inadmissível o

revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, nesta fase recursal. Óbice da Súmula nº 126. Recurso de revista não conhecido. 2. **DIFERENÇAS DE COMISSÕES. PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO DO VALOR DE INCIDÊNCIA DO PERCENTUAL.** Em se tratando de alteração no critério de cálculo das comissões, ocorrida no curso do contrato de trabalho, a prescrição aplicável é a total é quinquenal. Na hipótese, a Corte Regional registrou que a alteração lesiva ocorreu em março de 2003. Ajuizada a presente ação em 29.11.2006, não há prescrição a ser pronunciada. Recurso de revista conhecido e não provido. **DIFERENÇAS DE COMISSÕES. Conforme registrado no v. acórdão regional, a redução do valor de incidência do percentual de comissões para as vendas à prazo, importou em redução salarial, configurando alteração contratual lesiva e, portanto, nula, nos termos do artigo 468 da CLT. Violação dos artigos 5º, II, e 7º, VI, da Constituição Federal e 468 da CLT e divergência jurisprudencial não demonstradas. Recurso de revista não conhecido.** (RR - 122800-97.2006.5.04.0029 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/09/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012) (grifos nossos)

RECURSO DE REVISTA - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Por força da OJ 115 da SDI-1 do TST, não se conhece do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, por divergência jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido. **COMISSÕES. REDUÇÃO DO PERCENTUAL. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. NORMA COLETIVA. VALIDADE. O artigo 7º, VI, da Constituição Federal consagra a regra da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Ainda assim, extrai-se da jurisprudência dominante que é necessário que haja uma contrapartida em favor dos empregados, pena de não se reconhecer legitimidade à norma coletiva como expressão da vontade da categoria. Conforme se extrai do acórdão regional, houve redução salarial sob a mera justificativa de manutenção de emprego, sem qualquer contrapartida e mesmo sem qualquer indício de dificuldade financeira da empresa ou situação excepcional que justificasse tal redução.** Logo, não há falar em violação do artigo 7º, VI e XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (RR - 389200-43.2006.5.09.0006 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 03/12/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014) (grifos nossos)

Tese sempre aventada pelos defensores da flexibilização (redução) de salários por norma coletiva é a de que o artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República, quando autoriza a redução salarial por meio da negociação coletiva, não faz exigência de nenhum requisito além da simples negociação.

No entanto, extrai-se da jurisprudência dominante do TST que é necessária contrapartida em favor dos empregados, sob pena de não se reconhecer legitimidade à norma coletiva como expressão da vontade da categoria. E mais, a redução salarial sob a mera justificativa de manutenção de emprego, sem qualquer indício de dificuldade financeira da empresa ou de situação excepcional, não tem o condão de afastar a exigência de contrapartida.

Mas o que pode ser considerado como contrapartida que justifique a redução de salários?

Os julgados analisados revelam que a situação de dificuldade financeira da empresa ou da categoria econômica, desde que claramente demonstrada, pode justificar uma possível redução de salários em prol da manutenção dos postos de trabalhos. Situação essa, logicamente, transitória.

Essa posição, por vez ao menos aparentemente coerente, demonstra a própria razão de existência da negociação coletiva, que é permitir que os seres coletivos, mediante a atividade negocial, adaptem os direitos a uma nova realidade, tanto de ordem econômica, tecnológica, como social, sem perder de vista sua finalidade última, que é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho.

Diante do exposto, observa-se que, ao dar ênfase ao princípio da contrapartida, a posição do TST, quanto à redução de salários por norma coletiva, tende a se alinhar com o caráter teleológico do direito do trabalho, o que evita que haja alteração contratual lesiva aos obreiros e reforça o caráter tuitivo que orienta o direito do trabalho.

4.3 Jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (CF, 7º, XIV) e o princípio da contrapartida

O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é aquele em que os trabalhadores exercem suas atividades em sistema de alternância de turnos. Os empregados se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.⁷¹

⁷¹Sobre o tema é importante apontar o teor da Súmula 360 do TST, *in verbis*: “**TORNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL.** A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.”. É igualmente relevante a OJ-SBDI-I-360: “**OJ-SDI-360 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO.** Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.”

A Constituição de 1988, art. 7º, inciso XIV, trouxe clara vantagem comparativa para os trabalhadores submetidos a essa sistemática de organização. Criou a jornada especial de trabalho de 6 horas diárias e, conseqüentemente, 36 horas semanais para o labor em turnos ininterruptos de revezamento.⁷²

Para Maurício Godinho Delgado o que a jornada de trabalho por turnos ininterruptos de revezamento enfatiza “*é o trabalho e a figura do trabalhador, construindo-se o direito à jornada especial em face do maior desgaste a que se submete o trabalhador posicionado nessa sistemática de organização laboral.*”⁷³

A fixação de jornada de trabalho no limite de 6 horas diárias e 36 horas semanais pela Constituição representa para o trabalhador garantia de saúde física e mental, sendo que a redução do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento decorre das condições mais penosas à saúde, pois o empregado trabalha cada dia num horário diferente.

Uma vez pactuada à cláusula coletiva que estenda a jornada de turnos ininterruptos de revezamento esvai-se a vantagem da jornada especial instituída, não tendo caráter de horas extras a sétima e oitava horas laboradas.⁷⁴

Da mesma forma que para a redução de salários, a fixação de jornada de trabalho maior que 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento por meio de normas coletivas, para ser válida, exige a demonstração de contrapartida, de concessão de vantagens para os empregados. Caso contrário, haveria mera renúncia de tão importante conquista.

Entretanto, essa não é a posição do Tribunal Superior do Trabalho. Pelo contrário, em diversas oportunidades a Subseção de Dissídios Individuais I – SDI-I vem entendendo que o elastecimento da jornada diária para 8 horas do turno ininterrupto de revezamento por cláusula coletiva é válido, mesmo que não haja demonstração de benefícios aos trabalhadores.⁷⁵

É o que se extrai dos julgados a seguir:

⁷²DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 914.

⁷³DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 915.

⁷⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 917.

⁷⁵Na pesquisa, ampla maioria dos resultados revela que a posição do TST tende a se firmar no sentido reconhecer a validade da cláusula coletiva que amplia a jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento, mesmo não havendo contrapartida. Registrou-se apenas uma posição em sentido contrário, defendida pelo ministro Maurício Godinho Delgado.

RECURSO DE EMBARGOS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - ACORDO COLETIVO QUE AMPLIA A JORNADA DE TRABALHO PARA OITO HORAS SEM ESTIPULAR VANTAGENS EM CONTRAPARTIDA - VALIDADE - SÚMULA Nº 423 DO TST. **Em se tratando de turno ininterrupto de revezamento, é válido o elastecimento da jornada especial de seis horas, prevista no art. 7º, XIV, da Constituição da República, mediante negociação coletiva, não sendo devido o pagamento das sétima e oitava horas diárias como extraordinárias. Para tanto, não se exige que a norma autorizadora do elastecimento da jornada contenha contraprestação expressa em benefício dos trabalhadores.** Incide a Súmula nº 423 do TST. Recurso de embargos conhecidos e providos. (E-ED-RR - 151300-46.2003.5.15.0071, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 11/9/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 19/9/2014) (Grifos nossos)

RECURSO DE EMBARGOS - LEI Nº 11.496/2007 - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - JORNADA DE TRABALHO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Com a edição da Súmula nº 423, a jurisprudência desta Corte cristalizou-se no sentido de que, -estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras-. O enunciado não estabelece nenhuma condição ou ressalva para que a negociação coletiva possa estabelecer jornada superior a seis horas para aqueles empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento - a não ser a limitação a oito horas diárias de trabalho -, **tampouco exige que a norma autorizadora do elastecimento da jornada contenha contraprestação em benefício dos trabalhadores.** Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR - 650400-96.2007.5.09.0664, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 13/6/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 21/6/2013) (grifos nossos)

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. SÚMULA Nº 423 DESTA CORTE UNIFORMIZADORA. 1. **A jurisprudência atual e iterativa desta Corte superior tem-se inclinado no sentido de reconhecer a validade da norma coletiva que estabelece jornada de oito horas, para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, independente da comprovação de contrapartida para os empregados.** 2. Considera-se que a invalidade formal da norma coletiva por meio da qual se estabeleceu a jornada superior a seis horas diárias, em sistema de turnos ininterruptos de revezamento, é a única hipótese capaz de afastar a aplicabilidade da condição pactuada ao caso concreto. Precedentes da SBDI-I. (E-ED-RR - 296000-13.2006.5.15.0071, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, data de julgamento: 13/6/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 1º/7/2013)

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO MEDIANTE INSTRUMENTO COLETIVO. POSSIBILIDADE, INDEPENDENTEMENTE DA EXISTÊNCIA DE CONTRAPARTIDA EM BENEFÍCIO DOS TRABALHADORES. SÚMULA 423

DO TST. Decisão recorrida em consonância com a Súmula 423 do TST, segundo a qual: -Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras-. **Consoante precedentes desta Subseção, o verbete não exige que o instrumento normativo autorizador do elastecimento de jornada contenha contraprestação em benefício dos trabalhadores, diante do permissivo do art. 7º, XIV, da Constituição da República.** Apelo inviável, nos termos do art. 894, II, parte final, da CLT. Recurso de embargos não conhecido.(E-ED-RR - 132800-61.2008.5.15.0036, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, data de julgamento: 25/10/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 31/10/2012) (Grifos nosso)

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA. ACORDO COLETIVO 1. **-Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras- (Súmula 423 do TST).** 2. **A previsão em acordo coletivo de jornada de oito horas de trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento exclui o direito do reclamante às horas extras ainda que não haja previsão expressa de vantagens compensatórias quanto ao elastecimento da jornada.** ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO EM PERÍODO DIURNO. Incidência da Súmula 126 desta Corte. Recurso de Embargos de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (E-RR - 148000-66.2006.5.15.0105 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 11/04/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013) (Grifos nossos)

Para o TST, inclusive, não há nem a necessidade de majoração dos salários como requisito de validade da norma coletiva, bastando que o elastecimento da jornada tenha ocorrido por meio de negociação coletiva. É o que se infere, por exemplo, do que foi decidido nos autos dos Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-140700-93.2007.5.15.0145, de relatoria do ministro José Roberto Freire Pimenta. Na fase de Recurso de Revista a 4ª turma do TST reformou decisão da Corte Regional que negava validade à cláusula coletiva por apenas majorar a jornada de trabalho sem nem sequer majorar a remuneração dos trabalhadores. Entendeu o TST que, *“havendo previsão em norma coletiva acerca da ampliação da jornada dos empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento de seis para oito horas diárias, esta seria válida, nos termos da súmula nº 423 do TST, sendo irrelevante a ausência de demonstração de contrapartida benéfica à categoria profissional.”*⁷⁶

⁷⁶Acórdão E-RR-140700-93.2007.5.15.0145, ministro-relator: José Roberto Freire Pimenta, data do julgamento: 05/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data da publicação: 18/03/2015.

Tal lógica é particularmente inquietante, especialmente quando se considera o teor da OJ-SBDI-I-396:

OJ-SBDI-396 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180.

Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial.

Creditamos esse entendimento equivocado do TST, que inclusive ignora os fundamentos jurídicos da Orientação Jurisprudencial acima apresentada, a uma interpretação errônea da súmula nº 423 do TST, que prevê: *“Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.”*⁷⁷

Para o TST o verbete da súmula não exige que o instrumento normativo autorizador do elastecimento de jornada contenha contrapartida em benefício dos trabalhadores, diante do permissivo do art. 7º, XIV, da Constituição da República. Reside justamente aí o equívoco do TST, pois, o diploma coletivo que tem apenas isolada cláusula supressiva de vantagem dos trabalhadores jamais poderá ser considerado algo regular.

Observem que a própria súmula exige que o elastecimento de jornada ocorra por meio de “regular” negociação coletiva.

Pela aplicação do princípio da contrapartida, uma negociação coletiva “regular” é aquela em que há concessões recíprocas. Suas cláusulas entre si devem demonstrar uma comutatividade mínima. Para um direito reduzido deve haver uma vantagem que lhe seja proporcional. Caso contrário, estaríamos maculando a própria razão de ser da negociação coletiva, qual seja, a de melhorar a condição social dos trabalhadores, cuja previsão encontra-se expressa no caput do artigo 7º da Constituição.

⁷⁷Súmula do TST nº 423 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NORMA COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-I) Res. 139/2006 – DJ 10/11 E 13/10/2006)

Corroborar com nosso entendimento a posição solitária da 6ª turma do TST nos autos do Recurso de Revista RR 148000-66.2006.5.15.0105, de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, julgado em 10/04/2012 e publicado em 20/04/2012:

RECURSO DE REVISTA. 1. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A 6 HORAS POR ACORDO COLETIVO. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 423/TST. Na hipótese, **o Regional considerou inválidos os acordos coletivos que previam a jornada de oito horas para os turnos ininterruptos de revezamento, porquanto inexistente qualquer cláusula negocial em benefício dos trabalhadores**, ou seja, o diploma coletivo tem apenas isolada cláusula supressiva da vantagem, sem qualquer outra concessão, seja geral, seja específica. Concluiu, assim, o Regional que houve mera renúncia dos trabalhadores: somente a dilação da jornada, sem nenhuma vantagem, impossibilitando a avaliação do grau transacional dentro da teoria do conglobamento. **É certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas por dia, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassarem estes limites. Contudo, conforme consta da citada Súmula, a validade do elasticimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva, o que não se verifica, na hipótese. Isso porque, à luz do princípio da adequação setorial negociada, a regularidade da negociação coletiva supõe efetiva transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), analisando-se o conjunto normativo à luz da teoria do conglobamento.** Desse modo, correta a decisão regional em considerar inválida a norma coletiva em questão, pois apenas suprimiu direitos, caracterizando-se como ato estrito de renúncia (e não transação). É inaplicável, portanto, a Súmula 423/TST ao caso concreto. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 2. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO EM PERÍODO DIURNO. Se o empregado cumpre integralmente sua jornada de trabalho no período noturno, prorrogando-a no horário diurno, é devido o adicional no tocante à prorrogação, nos termos da Súmula 60, II/TST. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. SÚMULA VINCULANTE Nº 4/STF. Embora a proibição expressa contida na Súmula Vinculante nº 04/STF de ser o salário mínimo utilizado como fonte diretiva de indexação da base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, deve, na ausência de edição de lei que regule a base de cálculo da parcela em debate, continuar sendo o salário mínimo o parâmetro de apuração do adicional, na forma do art. 192 da CLT. É que, não obstante o reconhecimento de sua incompatibilidade com o texto constitucional (art. 7º, IV), não pode o Poder Judiciário definir outro referencial - segundo o STF. Assim, a norma celetista continuará vigente até que sobrevenha a criação de norma legal ou negociação coletiva dispondo acerca do parâmetro a ser adotado para cálculo do adicional de insalubridade - a teor da Súmula Vinculante nº 4/STF. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. (RR - 148000-66.2006.5.15.0105 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/04/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2012) (Grifos nosso)

Parece-nos que a melhor interpretação da Súmula nº 423 do TST, consoante o entendimento acima exposto, será no sentido de que o aumento da jornada de 6 para 8 horas em turnos ininterruptos de revezamento por meio de norma coletiva só terá validade no caso de concessão de vantagens para os trabalhadores como contrapartida, além de, ao menos, se manter o padrão salarial proporcional anterior (salário-hora).

4.4 Jornada de trabalho (CF, 7º, XIII): regime de compensação

A Jornada de trabalho é o lapso temporal em que o empregado encontra-se a disposição do empregador em virtude do contrato de emprego. Ela mede a principal obrigação do empregado no contrato, qual seja, o tempo de prestação de trabalho ou, ao menos, de disponibilidade perante o empregador.⁷⁸

A Constituição Federal definiu a duração da jornada de trabalho no montante de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando a possibilidade de compensação de horas ou a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, CF).

O montante de tempo que ultrapasse a duração normal da jornada de trabalho, em número não excedente de 2 (duas) horas, será computado como jornada extraordinária (art. 59, CLT) e será remunerado com pelo menos 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal. (Art. 7º, XVI, CF).

No entanto, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, o empregador fica dispensado do pagamento do acréscimo de salário pela jornada extraordinária. Logicamente, necessário é que haja prévio acordo ou convenção coletiva que autorize a compensação de jornada de trabalho.

Uma interpretação literal do texto constitucional nos leva a conclusão que o regime de compensação de jornada de trabalho só é possível por meio de negociação coletiva, com participação do sindicato obreiro. Entretanto, tratando-se do regime de compensação clássico, cuja duração não se estende além do mês, prevalece atualmente o entendimento que a

⁷⁸DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p. 862.

estipulação de regime compensatório poderá ser empreendido pelo próprio empregado mediante simples acordo escrito, desde que o regime lhe seja favorável.

Esse entendimento está sedimentado nas Orientações Jurisprudenciais nº 182 e nº 223 da Seção de Dissídios Individuais 1 – SDI-1 do TST e na Súmula 85 do mesmo tribunal⁷⁹, e justifica-se pelo fato do “*regime de compensação de jornada de trabalho ser substancialmente favorável ao próprio trabalhador.*”⁸⁰

No entanto, com o advento da lei 9.601, que criou novo critério possível de compensação de horas de labor, autorizando a pactuação da chamada compensação anual ou banco de horas, a presumida situação vantajosa dos trabalhadores deixa de existir nessa modalidade compensatória.⁸¹

Dessa maneira, assim como na redução de salários e na fixação de jornada de trabalho maior que 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento, a definição de regime de compensação anual de jornada de trabalho por normas coletivas pode trazer prejuízos ao trabalhador. Nesse caso, havendo prejuízos ao empregado, surge a seguinte questão: no regime de compensação de jornada de trabalho prejudicial ao empregado, não seria necessária uma contrapartida compensatória?

Infelizmente, no estudo, não encontramos julgados do TST que enfrentassem o problema, havendo, por enquanto, somente posição quanto a impossibilidade de estipulação do regime de compensação anual (banco de horas) por simples acordo bilateral escrito, que somente tem lugar no regime de compensação clássico, cuja duração não se estende além do mês. Por se tratar de sistemática gravosa de gestão de jornada laborativa o entendimento do

⁷⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 888.

⁸⁰DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 885.

⁸¹Segundo Maurício Godinho Delgado a compensação da jornada de trabalho clássica, até o advento da lei 9.601/98, tenderia a ser predominantemente favorável ao empregado, uma vez que ampliaria seus dias de disponibilidade pessoal, por meio de um ajuste correlato na distribuição da duração diária ou semanal do labor, tudo sem elevar a quantidade efetiva de horas trabalhadas em lapso temporal padrão mais amplo não superior a um mês. Contudo, com a vigência da lei 9.601/98, que criou o chamado banco de horas, a presumível situação vantajosa deixa de existir para a nova modalidade compensatória. Esse novo diploma deu nova redação ao artigo 59 da CLT, autorizando a compensação de labor além do parâmetro mês - antes da lei a jurisprudência trabalhista não admitia a estipulação de regime compensatório de jornada com limite superior. Com isso, a pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenua o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho. Sendo assim, tendo vista, a agressão a saúde, higiene e segurança laborais já não faz sentido a presumível situação favorável ao trabalhador. Na realidade mesmo antes da nova lei, a situação favorável, por ser relativa, deveria ser sempre verificada no caso concreto. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 885-892.

TST é de que o regime de compensação anual somente poderá ser instituído por negociação coletiva trabalhista. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCO DE HORAS. SÚMULA 85/TST. INAPLICABILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A Súmula 85 do TST, com seus incisos, aplica-se ao regime de compensação clássico, que pode inclusive ser ajustado por simples acordo bilateral escrito. **No tocante ao banco de horas, por se tratar de sistemática gravosa de gestão de jornada laborativa dos trabalhadores, somente pode ser instituído por negociação coletiva trabalhista, não se aplicando, ademais, os critérios atenuadores fixados nos incisos da Súmula 85 do TST, que trata somente do regime compensatório clássico.** Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui as razões expendidas na decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 84440-54.2005.5.09.0655 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/04/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011).(Grifos nosso)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. SÚMULA Nº 85 DESTA CORTE. INAPLICABILIDADE. **Inviável a pretensão da agravante de ver aplicada a regra prevista na Súmula nº 85 desta Corte em relação às horas destinadas à compensação pelo regime do banco de horas. Na realidade, esse verbete sumular tem como padrão de compensação o limite da jornada máxima de 44 horas semanais. O banco de horas, por outro lado, tem como parâmetro a compensação anual e sua fixação por instrumento coletivo decorre de imperativo legal.** Desse modo, o reconhecimento da nulidade do banco de horas não rende ensejo ao pagamento apenas do adicional de horas extras, na forma do previsto nos itens III e IV da Súmula nº 85 desta Corte. Decisão agravada que se mantém. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 137040-12.2002.5.09.0670 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 27/04/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011) (Grifos nossos)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INVALIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO. BANCO DE HORAS. SÚMULA 85, ITENS III e IV/TST. INAPLICABILIDADE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ÔNUS DA PROVA. MATÉRIAS FÁTICAS. SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. **A Súmula 85 desta Corte pressupõe compensação semanal, não se aplicando aos conflitos envolvendo banco de horas (compensação de jornada anual). Precedentes da SBDI-1 desta Corte.** Tendo o TRT confirmado a aplicação do critério de cálculo expresso no inciso IV da Súmula 85/TST, mesmo em se tratando de banco de horas, - mais favorável à Recorrente - não há como se conferir efeito modificativo ao apelo, por vedada a - reformatio in pejus-. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.(AIRR - 13465-94.2010.5.04.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/03/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011) (grifos nossos)

RECURSO DE REVISTA. 1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SÚMULA VINCULANTE Nº 4 DO STF. EFEITOS PROTRAÍDOS. MANUTENÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO COMO BASE DE CÁLCULO, ATÉ A EDIÇÃO DE NOVA LEI EM SENTIDO CONTRÁRIO OU CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA DAS CATEGORIAS INTERESSADAS PARA ESTABELECEM A BASE DE CÁLCULO QUE INCIDIRÁ SOBRE O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Ante a necessidade de adequação jurisdicional ao teor da Súmula Vinculante nº 4, esta Corte Superior firmou o entendimento de que deve permanecer a utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, ressalvada a hipótese de salário profissional em sentido estrito, até que sobrevenha legislação específica dispondo em outro sentido ou até que as categorias interessadas se componham em negociação coletiva para estabelecer a base de cálculo aplicável ao adicional em questão. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. 2. **ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INVALIDADE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 7º XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PAGAMENTO APENAS DO ADICIONAL. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 85. Não há como entender afrontado o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal na decisão que invalida o regime de compensação de horas previsto em acordo coletivo, porquanto observada que houve a prestação de horas extraordinárias habituais.** De outro turno, a restrição da condenação ao pagamento apenas do adicional da hora extraordinária supõe mera irregularidade formal em acordo de compensação de jornada (Súmula nº 85, III), ou seja, efetiva compensação de jornada de trabalho, sendo certo que, no presente caso, como consignado pelo Tribunal a quo, o descumprimento dos ajustes compensatórios não se deu no âmbito meramente formal, mas sim no material, pois sequer restou comprovada a efetiva existência de controle de horas a serem compensadas por intermédio do sistema de banco horas. Recurso de revista não conhecido. (RR - 498800-69.2005.5.09.0673 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/04/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011) (grifos nossos)

Em pese a matéria não tenha sido enfrentada pelo TST, em observância ao princípio da contrapartida, havendo a estipulação do regime de compensação anual (banco de horas) que seja desfavorável ao trabalhador, entendemos ser critério de validade da negociação coletiva que o estipule que haja contrapartida que traga benefícios compensatórios como contrabalanço a uma possível redução de direitos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou acórdãos de turmas e da Subseção de Dissídios Individuais I – SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho objetivando identificar o tratamento jurídico dado ao princípio da contrapartida como requisito de validade e desenvolvimento regular da negociação coletiva.

A negociação coletiva de trabalho, além de importante meio de autocomposição de conflitos trabalhista, possibilita, nos casos permitidos, a flexibilização das normas trabalhistas como forma de adaptação de direitos a uma nova realidade, tanto de ordem econômica, tecnológica, como social. Também é por meio dela que os sindicatos conseguem estipular condições de trabalho mais vantajosas do que as que os trabalhadores poderiam obter isoladamente, tendo em vista a equivalência dos seres contratantes.

Embora a negociação coletiva seja instrumento democrático e eficaz para que as partes disciplinem suas relações de trabalho, não se pode atribuir validade a toda e qualquer cláusula que seja fruto desse acordo.

Partindo-se da constatação que, pela aplicação do princípio da contrapartida⁸², uma negociação coletiva “regular” é aquela em que há concessões recíprocas (para um direito reduzido deve haver uma vantagem que lhe seja proporcional), o que se buscou neste trabalho foi investigar qual o tratamento jurídico ofertado pela jurisprudência do TST ao princípio da contrapartida nos temas “redução de salário (CF, 7º, VI)”, “compensação de jornada (CF, 7º, XIII)” e, “aumento de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (CF, 7º, XIV)”.

O resultado do estudo mostra posição sedimentada da jurisprudência do TST que reconhece plenamente a flexibilização das condições de trabalho na matéria de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, independente da existência de contrapartida.

⁸²Relembra-se ao leitor que a necessidade de concessão de benefícios compensatórios como contrabalanço a uma possível redução de direitos dos trabalhadores na negociação coletiva é exposto neste estudo como *o princípio da contrapartida*. Porém, Maurício Godinho Delgado trata a contrapartida como um requisito do princípio da adequação setorial negociada. Para ele, o processo negocial coletivo, à luz do princípio da adequação setorial negociada, pressupõe *transação*, com despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos, não prevalecendo, portanto, acordos coletivos mediante ato estrito de renúncia. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 881.

Por outro lado, se verificou posição diametralmente diferente, quando se trata de redução de salários. É paradoxal.

Por exemplo, a jurisprudência do TST não reconhece a validade de cláusula coletiva que tão simplesmente reduz salários, por não haver contrapartida. Há, no caso, reconhecimento expresso e aplicação do princípio da contrapartida. Em sentido contrário, totalmente diverso, o TST reconhece validade à cláusula coletiva que aumenta a jornada em turnos ininterruptos de 6 para 8 horas, sem, contudo, exigir que haja compensação, não se reconhecendo e nem aplicando o princípio da contrapartida.

Veja-se, insiste-se, o paradoxo: não aceitam a redução de salário, sem contrapartida, mas aceitam o aumento da jornada em turnos ininterruptos de 6 para 8 horas, sem contrapartida.

Ora, o aumento da jornada de trabalho de 6 para 8 horas, sem correspondente aumento de salário não é redução salarial? Não é uma contradição se exigir contrapartida em um caso e não se exigir no outro?

De todo modo, credita-se o contrassenso do TST a uma interpretação equivocada da súmula nº 423. Isso porque para o TST o verbete da súmula não exige que o instrumento normativo autorizador do elástico de jornada contenha contrapartida em benefício dos trabalhadores, diante do permissivo do art. 7º, XIV, da Constituição da República.

Todavia, no nosso entendimento, toda e qualquer flexibilização de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva que contenha apenas isolada cláusula supressiva de vantagem dos trabalhadores, sob o crivo do princípio da contrapartida, jamais poderá ser considerado algo regular.

Relembre-se que o caput do artigo 7º da Constituição, que define os direitos trabalhistas, fala em direitos “que visem à melhoria de sua condição social”. Como o reconhecimento da negociação coletiva de trabalho encontra-se topograficamente naquele artigo, no inciso XXVI, seria um contrassenso a existência de flexibilização *in pejus* decorrente da negociação coletiva, se carente do princípio da contrapartida. Sem benefícios compensatórios estar-se-ia admitindo o retrocesso de direitos fundamentais, que no caso trabalhista foi conquistado a duras penas.

Para evitar posicionamento contraditório quanto à possibilidade de flexibilização *in pejus* dos direitos trabalhistas por norma coletiva é necessário que o TST reveja sua posição. O tratamento dúbio do princípio da contrapartida, nos temas redução de salários e elastecimento da jornada por turnos ininterruptos geram insegurança jurídica e cria dúvidas para as instâncias inferiores e para os jurisdicionados. Não pode haver posições contraditórias em um órgão cujo papel é revisar e uniformizar a jurisprudência do direito trabalhista brasileiro.

O reconhecimento do princípio da contrapartida e a consequente invalidação de normas coletivas que somente trazem prejuízos para os trabalhadores, como vem ocorrendo com elastecimento da jornada por turnos ininterruptos sem benefícios compensatórios, sem dúvidas, é o caminho a ser percorrido pelo TST.

REFERÊNCIAS

Livros, revistas, monografias e artigos

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista TRT – 3ª região*, v. 27, Jul. 97/Dez. 97, p. 89-101, Belo Horizonte, 1997.

CARVALHO, Ana Paula Fernandes de. *O princípio da adequação setorial negociada em Julgados do Tribunal Superior do Trabalhista*. Monografia de graduação – Faculdade de Direito da UnB, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*, 8ª ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Organizadores). *Direito do trabalho e Direito da seguridade social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: RT, 2012 (Coleção doutrinas essenciais, v.1).

KAWANO, Fernanda Mateus. *Autonomia da vontade coletiva: uma crítica à jurisprudência do TST ante a leitura deontológica das garantias sociais*. Monografia de graduação – Faculdade de Direito da UnB, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MATTOS, Dominique Rocha. Teoria do conglobamento e necessidade de contrapartida diante da flexibilização trabalhista no Brasil. *Revista Ciências do Trabalho*. ed. Maio a Outubro 2014. Disponível em: <rct.dieese.org.br/rct/index.php/rct/article/download/19/pdf> acesso: 05 de maio de 2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2º ed., São Paulo: LTr, 1984.

GERNIGON, B; ODERO, A; GUIDO, H et al. *A negociação coletiva na administração pública brasileira*, Brasília: OIT, Rio de Janeiro: Forense, 2002.

LOPES, Mônica Sete. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Marcus Vieira. *Entre o indisponível e o negociável: análise sobre os limites às negociações coletivas*. Monografia de graduação – Faculdade de Direito da UnB, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 2011.
- PICARELLI, Márcia Flavia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1995.
- PRADO, Roberto Barreto. *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.
- POCHMANN, Marcio. *Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2003.
- RADICCHI, Juliana da Silva. *Os impactos da flexibilização no direito trabalhista brasileiro*. Monografia de graduação – Faculdade de Direito da UnB, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- RODRIGUES, Américo Plá (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- RUPRECHT, Alfredo. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- SILVA, Sayonara Grilo Continho Leonardo da. Justiça do trabalho e demandas coletivas: fragmentos, *SCIENTIA IURIS*, Londrina, v.16, n.2, p.29-56, dez.2012.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*, 21 ed. São Paulo: LTr, 2003
- VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Legislação e jurisprudência

- BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Contém emendas posteriores. Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL, Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943. *Consolidação da Leis do Trabalho*. Brasília: Senado, 1943. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Decreto-Lei/De15452.htm>>. Acessado em 06 de novembro de 2015.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 360*. Turno ininterrupto de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal. Brasília: TST, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm#TEMA360>. Acessado em 06 de novembro de 2015.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 423*. Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho de mediante negociação coletiva. Validade. Brasília: TST, 2003. Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_450.html#SUM-423>. Acessado em 06 de novembro de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial Subseção de dissídios Individuais – I nº 322*. Brasília: TST, 2006. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA322>. Acessado em 06 de novembro de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial Subseção de dissídios Individuais – I nº 360*. Brasília: TST, 2008. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA360>. Acessado em 06 de novembro de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial Subseção de dissídios Individuais – I nº 396*. Brasília: TST, 2010. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA396>. Acessado em 06 de novembro de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 71-16.2011.5.01.0017*, Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/03/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014. Brasília: TST, 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 606-59.2011.5.01.0076*, Relator Min. Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 18/12/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014. Brasília: TST, 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 605-74.2011.5.01.0076*, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 07/05/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014. Brasília: TST, 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 174500-26.2002.5.01.0033*, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013. Brasília: TST, 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 122800-97.2006.5.04.0029*, Relator Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/09/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012, Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão ARR - 162300-53.2004.5.01.0053*, Relator Min. Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 23/05/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2012. Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 133700-97.2009.5.04.0203*, Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 18/04/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2012. Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 130200-12.2007.5.04.0003*, Relator Min. Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 28/03/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012. Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 389200-43.2006.5.09.0006*, Relator Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 03/12/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014. Brasília: TST, 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão E-ED-RR - 151300-46.2003.5.15.0071*, Relator Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 11/9/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 19/9/2014, Brasília: TST, 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão E-ED-RR - 650400-96.2007.5.09.0664*, Relator Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 13/6/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 21/6/2013, Brasília: TST, 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão E-ED-RR - 296000-13.2006.5.15.0071*, Relator Min. Lelio Bentes Corrêa, data de julgamento: 13/6/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 1º/7/2013. Brasília: TST, 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão E-ED-RR - 132800-61.2008.5.15.0036*, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, data de julgamento: 25/10/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 31/10/2012. Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 148000-66.2006.5.15.0105* , Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/04/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2012. Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão E-RR - 148000-66.2006.5.15.0105*, Relator Min. João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 11/04/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013, Brasília: TST, 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão AIRR - 84440-54.2005.5.09.0655* , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/04/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011, Brasília: TST, 2011.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão AIRR - 137040-12.2002.5.09.0670*, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 27/04/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011, Brasília: TST, 2011.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão AIRR - 13465-94.2010.5.04.0000*, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/03/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011, Brasília: TST, 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão RR - 498800-69.2005.5.09.0673*, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/04/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011, Brasília: TST, 2011.