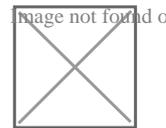




Direito coletivo do trabalho e a representação sindical dos trabalhadores

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho, dentre o rol de direitos assegurados aos empregados.



Convenção e acordo coletivo são os instrumentos que concretizam a negociação coletiva com o empregador. A convenção é o meio próprio para a negociação que envolva toda a categoria profissional e econômica, enquanto que o acordo é o instrumento adequado para a negociação que envolva apenas uma parcela da categoria. Esta parcela pode abranger algumas das empresas da categoria, bem como uma só empresa, ou mesmo apenas um grupo de empregados dentro da empresa, que tenham interesse comum.

É importante sublinhar, ainda uma vez mais, que o interesse ou direito coletivo não é sinônimo da soma de interesses ou direitos individuais de um grupo específico de pessoas, pois esta é a hipótese de “interesses individuais homogêneos”, na dicção do artigo 82 do Código de Defesa do Consumidor, que se aplica tanto ao Direito do Trabalho quanto às relações civis.

Estamos aqui cuidando dos interesses da categoria, que pode ser da sua totalidade ou de uma parcela, considerada como grupo, isto é, coletivamente.

Por se tratar de interesse que diz respeito a determinada categoria específica, normalmente o legislador não disciplina a questão, surgindo então o interesse de sua normatização.

Às vezes trata-se de questão já disciplinada pelo legislador, mas que por circunstâncias específicas necessita de tratamento diverso, para atender às necessidades daquele grupo específico de trabalhadores e empresas.

Surge em ambos os casos a necessidade de uma disciplina específica para aquele setor da atividade empresarial. Eis a oportunidade para o sindicato profissional e o sindicato patronal celebrarem uma convenção coletiva, equacionando a questão satisfatoriamente para empregados e empregadores. No caso de questão que envolva algumas empresas, uma só empresa, ou mesmo um ou alguns setores de uma só empresa, mas desde que se trate de questão de interesse coletivo, o instrumento adequado para disciplinar a questão é o acordo coletivo de trabalho, sempre sob a égide do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

A norma jurídica produzida, seja um acordo ou uma convenção coletiva, insere-se no rol das fontes formais do Direito do Trabalho e, portanto, subordina-se ao patamar mínimo fixado pelas normas superiores, que são a lei ordinária, a lei complementar e a norma constitucional, em ordem crescente.

Deste modo, a fim de adequar-se aos princípios do Direito do Trabalho, a norma coletiva deve observar e respeitar as garantias e direitos assegurados aos trabalhadores pelas demais fontes, a fim de ter sua validade reconhecida.



Em consequência, não podem o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho dispor de forma menos favorável ao trabalhador, em relação às suas garantias legais, sob pena de invalidade da cláusula que assim dispuser.

Todavia ao analisar determinada cláusula coletiva que dispõe de forma diversa daquela assegurada pela lei, para saber se a mesma respeita as garantias mínimas dos trabalhadores, é preciso perquirir sobre a razão da disposição de modo diferente.

Sabemos que mera supressão de direitos não é aceita pelo Direito do Trabalho, mas é possível na salvaguarda dos interesses dos próprios destinatários, a troca de um benefício por outro benefício, a fim de viabilizar a atividade econômica, sem transferir o risco da atividade econômica o trabalhador.

Trata-se da aplicação da teoria do conglobamento, na interpretação da norma coletiva, que chancela a compensação de benefícios num mesmo instrumento coletivo. Embora a teoria da acumulação oponha-se a tal postura, asseverando que os benefícios somam-se, sendo vedada a compensação acima sugerida, a teoria do conglobamento prevalece entre nós.

Não temos dúvida das vantagens trazidas pela negociação coletiva, quer pelo conhecimento que sindicato profissional e sindicato patronal têm de sua realidade, quer pela negociação realizar-se entre partes que não se subordinam uma a outra, expressando livremente sua vontade.

Não obstante, a Justiça do Trabalho vê com cautela o conteúdo das negociações coletivas, quer quanto à negociação que envolva direitos tidos como de ordem pública, quer pelo sistema sindical brasileiro da unicidade sindical não garantir sempre a autenticidade da representação.

Date Created

09/01/2015