

HELIO ANTÔNIO DOS SANTOS FILHO

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: INSTRUMENTO NORMATIVO,
MEIO DE PACIFICAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E
SUA CONVERGÊNCIA COM O DESENVOLVIMENTO
LOCAL**



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO LOCAL
MESTRADO ACADÊMICO
CAMPO GRANDE - MS
2015**

HÉLIO ANTÔNIO DOS SANTOS FILHO

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: INSTRUMENTO NORMATIVO,
MEIO DE PACIFICAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS E
SUA CONVERGÊNCIA COM O DESENVOLVIMENTO
LOCAL**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local, Mestrado Acadêmico, da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Local, sob a orientação do Professor Dr. Pedro Pereira Borges e coorientação da Profª Drª Arlinda Cantero Dorsa.

**CAMPO GRANDE - MS
2015**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título: Negociação coletiva: instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local.

Área de concentração: Desenvolvimento Local em contexto de territorialidades.

Linha de pesquisa: Desenvolvimento Local: Cultura, Identidade, Diversidade.

Dissertação submetida à Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local - Mestrado Acadêmico da Universidade Católica Dom Bosco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Local.

Banca de qualificação: março/ 2015

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Pedro Pereira Borges
ORIENTADOR

Profa. Dra. Arlinda CanteroDorsa
CO-ORIENTADORA

Prof. Dr. José Manfroi- UCDB

Profa. Dra. Maurinice Evaristo Venceslau – UFMS

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, sempre fiel na minha vida, cuja gratidão pelo dom de viver, caminhar, pensar e pelas bênçãos infinitas que me tem derramado é imensa.

Agradeço a toda a equipe de professores do Mestrado em Desenvolvimento Local, principalmente Professor Doutor Pe. Pedro Pereira Borges, meu orientador e entusiasta da produção científica, a queridíssima e amiga Arlinda Cantero Dorsa, exemplo de dedicação e esperança, aos professores Cleonice Le Bourlegat, Josemar de Campos Maciel, Maria Augusta de Castilho, Maurinice Evaristo Venceslau, Olivier Francois Vilpoux, Reginaldo Brito e ao comprometido e dedicado Professor Doutor Heitor Homero Marques, meu grande incentivador.

Agradeço, na pessoa do nosso Reitor, Pe. José Marinoni, à instituição Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, a todos os funcionários da UCDB que no exercício de suas funções propiciaram este momento, desde a limpeza, segurança, serviços recepção, assessoria, secretárias, atendimento, em especial à Larissa Freire, que com sua competência e destreza sempre me assistiu satisfatoriamente em minhas urgências.

Agradeço a minha amada Andréa Fava pelas oportunidades que me concedeu durante quase vinte anos de união, principalmente, o de me entregar seu amor, sua esperança e seu companheirismo, do qual não me pretendo desvincilar. Agradeço ainda por me proporcionar a realização de se tornar pai de dois anjos que nos foram enviados, Marina Fava Santos e Miguel Fava Santos, os quais me fazem acreditar cada vez mais em Deus, além de me proporcionarem a mudança dos conceitos de vida, amor, esperança, crença, saúde e fé.

Agradeço aos meus pais, Hélio Antônio dos Santos e Terezinha de Jesus Redondo Santos, *in memoriam*, pela entrega física e espiritual, pela dedicação e amor concedido a mim e aos meus três queridos irmãos, Raquel, Helô e Paulinho.

Também, agradeço aos meus companheiros de sala de aula, Boza, Fábio, Gislaine, João Luiz, Lamartine, Leosmar, Márcio, Moisés, Volmir e aos amigos e incentivadores do processo de desenvolvimento, Antônio Dorsa, Luís Marcelo Benites Giummaretti e Walter Martins de Queiroz pelas colaborações pessoais.

Deus quer, o homem sonha, a obra nasce.
(Fernando Pessoa: 1888-1935)

Quando vejo uma criança, ela inspira-me dois sentimentos:
ternura, pelo que é, e respeito pelo que pode vir a ser.
(Louis Pasteur 1822-1895)

SANTOS FILHO, Hélio Antônio dos. Negociação coletiva: instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local. Março 2015. Dissertação. Mestrado em Desenvolvimento Local. Universidade Católica Dom Bosco – UCDB.

RESUMO

Dentre os direitos sociais conquistados pela sociedade que se origina pós Revolução Industrial, destaca-se o Direito do Trabalho. Um ramo da Ciência Jurídica que regula as relações individuais de trabalho, especialmente, o vínculo subordinado que se estabelece entre empregado e empregador. O Direito do Trabalho também disciplina as relações coletivas de trabalho, cujos sujeitos envolvidos são as entidades sindicais que ao se relacionarem, podem criar conflitos coletivos. A negociação coletiva é forma de solução de conflitos coletivos de trabalho. É, também, meio que oportuniza as entidades sindicais a autonomia privada coletiva. No Brasil os sindicatos se formam a partir da representatividade de categorias econômicas e profissionais. Durante o processo de negociação coletiva as partes negociantes diante da autonomia privada coletiva, podem criar normas e, consequentemente, ampliar direitos trabalhistas. A majoração do patamar mínimo dos direitos trabalhistas garantidos pelo Estado pode promover a melhoria de condições de trabalho, de vida e, por conseguinte trazer desenvolvimento social, econômico, cultural a determinada categoria profissional. A presente dissertação se relaciona ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Local – Mestrado Acadêmico, cuja área de concentração está vinculada a Ciências Sociais Aplicadas e à linha de pesquisa em Desenvolvimento Local: Cultura, Identidade, Diversidade. A pesquisa busca analisar a ampliação, ou não, de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva e sua convergência com o Desenvolvimento Local. A partir da pesquisa bibliográfica em referenciais teóricos específicos, busca-se compreender a amplitude do termo Desenvolvimento Local, notadamente, com uma visão holística. O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com sede em Brasília-DF, possui na cidade de Campo Grande, Capital do Estado de Mato Grosso do Sul – MS, órgão específico com a finalidade de receber em depósito os instrumentos normativos materializados pela negociação coletiva. Por meio de análise das bases de dados do MTE, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de MS – SRTE/MS, estabeleceu-se a problemática se as convenções coletivas que anualmente são depositadas pelos sindicatos convenientes ampliam ou não os direitos sociais. Para discussão do problema, como metodologia utilizou-se a análise bibliográfico-documental, oportunidade em que foram elencadas convenções coletivas de trabalho então depositadas no MTE, nos anos de 2011 a 2014, as quais envolvem a participação de três categorias profissionais representadas pelos sindicatos dos trabalhadores na área da construção civil, da educação e do transporte público coletivo, cuja abrangência é o município de Campo Grande. Identificou três direitos trabalhistas garantidos a todos trabalhadores pela Constituição da República Federativa do Brasil – CF e pela legislação ordinária específica, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A partir daí, se investiga se os tais direitos sociais escolhidos foram ampliados, mantidos e/ou reduzidos por meio da negociação coletiva. Destaca-se a negociação coletiva como forma de pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas e a sua correlação no Desenvolvimento Local das categorias profissionais representadas pelos sindicatos laborais que negociaram e materializaram as convenções coletivas analisadas. Destacam-se aspectos comuns entre o instituto na negociação coletiva e o fenômeno do Desenvolvimento Local.

PALAVRAS-CHAVES: Desenvolvimento Local. Direito Coletivo do Trabalho. Negociação Coletiva. Instrumento de Pacificação. Conflitos Coletivos de Trabalho.

SANTOS FILHO, Hélio Antônio dos. Collective bargaining: Regulatory instrument, means of pacification of collective conflicts and their convergence to local development. March 2015. Dissertation. Masters in Local Development. Universidade Católica Dom Bosco – UCDB.

ABSTRACT

Among the social rights won by the company that originates post Industrial Revolution, stands out labor law. A branch of Legal Science that governs individual labor relations, especially the subordinate bond established between employee and employer. The Labour Law also discipline the collective labor relations, whose subjects involved are the unions that to relate, can create collective conflicts. Collective bargaining is the solution form of collective labor disputes. It also provides opportunities through which the unions collective private autonomy. In Brazil the unions are formed from the representativeness of economic and professional categories. During the process of collective bargaining the negotiating parties on the collective private autonomy, may establish rules and therefore extend labor rights. The increase of the minimum level of labor rights guaranteed by the state can promote the improvement of working conditions, living and therefore bring social, economic, cultural the particular profession. This work relates to the Local Development, Graduate Program - Academic Master, whose area of concentration is linked to Social Sciences and the line of research in Local Development: Culture, Identity, Diversity. The research seeks to analyze the extension or not of labor rights through collective bargaining and its convergence with the Local Development. From the literature on specific theoretical framework, we seek to understand the extent of the Local Development term, especially with a holistic view. The Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, with headquarters in Brasilia-DF, has in the city of Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Capital – MS, specific organ in order to receive deposit in the regulatory instruments materialized by collective bargaining. Through analysis of MTE databases, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de MS – SRTE/MS, settled the issue whether the collective agreements that are annually deposited by unions with agreements expand or not social rights. For discussion of the problem, as methodology used the bibliographical and documentary analysis, at which were listed collective bargaining agreements then deposited in the MTE, in the years 2011the 2014, which involve the participation of three professional categories represented by unions of workers in civil construction, education and public transportation, the scope of which is the city of Campo Grande. Identified three labor rights guaranteed to all workers by the Constitution of the Federative Republic of Brazil – CF and the specific ordinary legislation, Consolidation of Labor Laws – CLT. From there, it investigates whether those chosen social rights were extended, maintained and / or reduced through collective bargaining. We emphasize the collective bargaining as a means of pacifying the collective labor conflicts and their correlation to local development of professional categories represented by labor unions that negotiated and materialize collective agreements analyzed. We highlight the commonalities between the institute in collective bargaining and the phenomenon Local Devolpment.

KEYWORDS: Local Development. Collective Labour Law. Collective Bargaining. Pacification instrument Conflict Collective Bargaining.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estrutura Sindical Brasileira	49
Quadro nº 1 – Convenções Coletivas de Trabalho SINDUSCON/MS e SINTRACOM-CG/MS	88
Quadro nº 2 – Convenções Coletivas de Trabalho SETUR/MS X STTCCG/MS	90
Quadro nº 3 – Convenções Coletivas de Trabalho SINEPE/MS X SINTRAE/MS	91
Quadro nº 4 – DL e Negociação Coletiva	94

ABREVIATURAS

ADIn – Ação Direita de Inconstitucionalidade

Art. – Artigo

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CUT – Central Única dos Trabalhadores

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

DL – Desenvolvimento Local

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SETUR/MS – Sindicato das Empresas de Transportes Coletivos Urbanos de Passageiros de Mato Grosso do Sul.

SINDUSCON/MS – Sindicato Intermunicipal das Indústrias da Construção do Estado de Mato Grosso do Sul.

SINTRACOM-CG/MS – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Campo Grande – MS

SINEPE/MS – Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino de Mato Grosso do Sul

SINTRAЕ/MS – Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS

SRTE/MS – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Mato Grosso do Sul

STF – Supremo Tribunal Federal

STR – Secretaria de Relações do Trabalho

STTCU-CG/MS – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas em Transporte Coletivo Urbano de Campo Grande/MS

TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 ALGUNS FUNDAMENTOS DO DESENVOLVIMENTO LOCAL	16
1.1 SURGIMENTO DA LOCUÇÃO DESENVOLVIMENTO LOCAL	16
1.2 CONCEITUALIZAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL	19
1.3 CAPITAL HUMANO, CAPITAL SOCIAL E DESENVOLVIMENTO LOCAL.....	23
1.4 TERRITÓRIO E TERRITORIALIDADE EM CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL	27
2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO LOCAL	34
2.1 CONCEITO E CONTEÚDO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	35
2.1.1 O trabalho na história	37
2.1.2 O trabalho no Brasil	43
2.2 OS SUJEITOS E OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO	47
2.2.1 Sujeitos coletivos	47
2.2.2 Conflitos coletivos de trabalho – modalidades	53
2.2.3 Meios de resolução dos conflitos	56
2.3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO LOCAL.	59
3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA COMPOSIÇÃO ESTRUTURAL	64
3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO	64
3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO NORMATIVO: LEGITIMAÇÃO PARA AMPLIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS	68
3.3 INSTRUMENTALIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.....	71
3.3.1 Conceito legal de convenção coletiva de trabalho e de acordo coletivo de trabalho	71
3.3.2 Aspectos característicos formais: legitimação, conteúdo, forma, vigência e duração	73
3.3.3 Efeitos jurídicos dos instrumentos normativos	77
4 REFLEXÕES QUANTO ÀS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PEQUISADAS E A CONVERGÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM O DESENVOLVIMENTO LOCAL	84

4.1 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PESQUISADAS	84
4.2 CONVERGÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O DL	93
CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS	100
ANEXOS	104

INTRODUÇÃO

Diante da possibilidade de os sindicatos dos empregados e dos empregadores incrementarem melhorias de condições de trabalho e de vida dos trabalhadores representados pelas categorias profissionais participantes das negociações coletivas, a presente dissertação tem por objetivo geral analisar a possibilidade da ocorrência de ampliação de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva de trabalho e investigar suas convergências com o Desenvolvimento Local – DL. A escolha da temática e da pesquisa se dá em decorrência da convergência entre esse instituto justrabalhista da negociação coletiva e alguns elementos constitutivos do DL, em especial no que se refere ao empoderamento de decisão que se conferem aos agentes participantes.

A partir deste objetivo geral surgem outros dois objetivos específicos, sendo o primeiro examinar, a partir das convenções coletivas de trabalho, os instrumentos normativos que se originam das negociações coletivas realizadas pelas entidades sindicais das categorias profissionais e econômicas ligadas ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Campo Grande/MS – SINTRACOM-CG/MS, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS – SINTRAE/MS, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Campo Grande/MS – STTCG/MS. Os anos escolhidos para a análise compõem o período de 2011 a 2014.

A escolha para a análise das convenções coletivas do sindicato ligado à construção civil ocorreu por ser o SINTRACOM-CG/MS um dos mais antigos sindicatos instalados na cidade de Campo Grande-MS. Sua carta sindical foi expedida em 27 de janeiro de 1944. Quanto à opção pela categoria ligada à educação, esta se deu em decorrência de o pesquisador ser professor universitário, representado pelo SINTRAE/MS e, por isso, se submeter aos instrumentos coletivos negociados pela entidade sindical do ramo da educação. Já a preferência pelas entidades sindicais das categorias ligadas ao STTCG/MS se deu em decorrência de vínculo pessoal e profissional do pesquisador com membros dessa entidade sindical.

Quanto ao segundo objetivo específico, este tem como finalidade realizar uma leitura de referenciais teóricos que trazem o surgimento e a conceituação do DL e identificar as

correlações e as convergências de tal fenômeno com as negociações coletivas de trabalho, amparadas pelo Direito Coletivo do Trabalho.

Esses objetivos levam a uma questão que ditará os rumos da análise realizada em toda esta pesquisa: as convenções coletivas que anualmente são depositadas pelos sindicatos convenentes no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ampliam, ou não, os direitos sociais das categorias representadas? Esta pergunta tem sentido, porque é a partir dela que se pode pensar sobre o instituto da negociação coletiva de trabalho e se estabelecer parâmetros, mesmo que quantitativos, para a sua relação com o DL.

Quanto ao instituto da negociação coletiva de trabalho, este é um dos objetos tutelados pelo Direito Coletivo do Trabalho. Em termos legais as entidades sindicais que representam as categorias profissionais e econômicas são os sujeitos participantes das negociações coletivas de trabalho. Ele tem sua razão de existir no fato de que do relacionamento entre os sindicatos patronal e laboral naturalmente afloram conflitos coletivos de trabalho, notadamente porque os interesses dos entes sindicais que se inter-relacionam também são naturalmente divergentes.

Para a pacificação de eventuais conflitos coletivos trabalhistas, oportuniza-se às partes conflitantes a negociação coletiva de trabalho. No processo de construção negocial coletiva, também é concedido às partes o poder normativo, ou seja, a autonomia privada coletiva. Esse poder dá às partes a possibilidade de criar normas para a sua aplicação no âmbito das categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais negociantes.

As negociações coletivas de trabalho refletem situações que, em muitos casos, vão incidir na ampliação de direitos sociais no âmbito de determinadas categorias profissionais e econômicas que participam das negociações. Os direitos trabalhistas podem resultar em fenômenos que refletem no desenvolvimento econômico, social e cultural das categorias representadas. Essa perspectiva se torna muito importante, em especial para o DL, pois a ampliação de direitos trabalhistas pelas próprias partes destinatárias é fator de empoderamento dos agentes sindicais negociantes e pode ser fator de combate às diferenças sociais, quer no tocante às necessidades materiais, quer nas imateriais, como a cultura, a memória, a vivência coletiva, o pertencimento e a inclusão social. Isso, por si só, já justifica um trabalho de pesquisa que correlacione questões de direitos aplicados e, nesse caso, especificamente os direitos trabalhistas e as questões do DL.

O DL é um fenômeno que passa a ser pensado e concebido a partir do momento em que se vislumbra que o poder de agir centralizador, isto é, as políticas implantadas de maneira uniforme e geral pelos Estados-Nações aos seus governados, com a finalidade de se promover o desenvolvimento econômico e social, não são suficientes para engendrar a efetiva transformação de certas comunidades. Disso decorre que é necessária a participação dos agentes sociais tanto nas tomadas de decisões, quanto no que se pretende desenvolver a partir das especificidades culturais, territoriais, religiosas, naturais e ambientais de cada localidade. Para que as comunidades inseridas em territórios delimitados alcancem um desenvolvimento que seja efetivo, em sentido amplo e não só economicamente, elas devem ter incentivadas as suas capacidades e habilidades peculiares, para que a transformação social do local seja contínua e eficaz.

Destaca-se que para o DL a transformação de determinada comunidade passa pelo empoderamento dos seus próprios atores sociais, isto é, os agentes endógenos. O ponto de partida é a observância das particularidades do local. Contudo isso, por si só, não é suficiente. Tal empoderamento deve ser acompanhado também de incentivos externos, governamentais e/ou de entidades privadas interessadas na promoção do desenvolvimento local.

Nesse sentido é que se busca na presente pesquisa verificar a convergência de tais perspectivas em DL com o estatuto das negociações coletivas de trabalho.

Há legislação própria que estabelece determinados direitos e confere legitimidade aos entes sindicais para ampliar direitos trabalhistas a partir do seu poder normativo, também denominado de autonomia privada coletiva. Além disso é possível avaliar se essa possibilidade de ampliação de direitos trabalhistas, de fato, tem ocorrido e verificar, ao mesmo tempo, se as negociações coletivas podem trazer benefícios que irão ter reflexo na qualidade de vida dos empregados representados pelos sindicatos.

Para a confecção da presente dissertação utilizou-se a metodologia da revisão bibliográfica e documental. Na contextualização do surgimento e do conceito do fenômeno do DL foram usados como referenciais teóricos os trabalhos de Baptista (1979), Bourdieu (1989), Aquino (2000), Franco (2000), Haesbaert (2001) e Ávila (2001, 2006). Quanto à temática do Direito do Trabalho e da negociação coletiva de trabalho, a pesquisa bibliográfica baseia-se em autores justralhistas como Barros (2009), Nascimento (2009), Delgado (2009, 2014) e Jorge Neto (2014).

Em relação ao exame das convenções coletivas pesquisadas, este foi realizado a partir das bases de dados da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Mato Grosso do Sul – SRTE/MS, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, estabelecido na cidade de Campo Grande/MS, onde são depositados os instrumentos normativos materializados pela negociação coletiva.

Por meio da análise das convenções coletivas foi possível estabelecer a problemática sobre se as convenções coletivas depositadas anualmente pelos sindicatos convenentes ampliam, ou não, os direitos sociais das categorias por eles representadas. Para a discussão do problema, foi utilizada como metodologia a análise bibliográfico-documental das convenções coletivas acima referidas nas quais foram identificados três direitos trabalhistas garantidos a todos trabalhadores pela Constituição da República Federativa do Brasil – CF e pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a partir das quais foram ampliados direitos aos trabalhadores representados.

O trabalho apresentado é composto de quatro capítulos, sendo que o primeiro trata da contextualização do DL, no qual se delimita como surgiu o fenômeno do DL no tempo e espaço. Enfatiza-se o conceito e são destacados alguns elementos que se correlacionam com o fenômeno do DL. Dentre eles destacam-se o capital humano e social, o território e a territorialidade.

O segundo capítulo conceitua o Direito Coletivo do Trabalho, com enfoque na perspectiva do Direito como conjunto de normas jurídicas que regulamenta as relações de trabalho, no plano dos vínculos entre as entidades coletivas e seus reflexos nos direitos e obrigações individuais de trabalho. Destaca-se que o direito positivo se origina dos fatos sociais, políticos e econômicos ocorridos em determinado tempo e território, os quais após serem valorados pela sociedade ganham a dimensão de norma escrita. Enfatiza o surgimento e evolução do Direito do Trabalho na linha evolutiva da sociedade humana. Também realça o conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho e os seus sujeitos, os entes sindicais, estruturados legalmente, isto é, os sindicatos, as federações e as confederações.

Nesse segundo capítulo ainda se destaca que os entes sindicais, aos se relacionarem no cotidiano, são sensíveis aos conflitos coletivos de trabalho, a partir dos quais surge a divergência de interesses das partes conflitantes. Em certo sentido os conflitos de interesses trabalhistas comportam modalidades tanto de caráter econômico, que busca a criação de norma, quanto de índole jurídica, cuja objetividade versa sobre a interpretação de uma norma já existente, ou não cumprida. Além disso este capítulo versa sobre o fato de que os conflitos

coletivos de trabalho devem ser pacificados. É dentro deste contesto que surge a oportunidade de se colocar em destaque os meios de resolução dos conflitos coletivos admitidos na literatura jurídica, ou seja, a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

O último tópico do segundo capítulo trata especificamente de tentar abrir caminho para apontamentos de correlação entre o DL e as questões que o vinculam com o Direito Coletivo do Trabalho, aqui em especial ao instituto da negociação coletiva.

Já o terceiro capítulo tem como tema central a negociação coletiva de trabalho como uma das modalidades de solução dos conflitos coletivos de trabalho e também como instrumento de normatização de direitos trabalhistas, na esfera das bases territoriais das categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais negociantes, no exercício da autonomia privada coletiva.

Ainda nesse capítulo, em tópico específico, são apresentados alguns tipos de instrumentos normativos que materializam a negociação coletiva, como a “convenção coletiva de trabalho” e o “acordo coletivo de trabalho”. São traçados ainda alguns aspectos característicos dos instrumentos normativos coletivos originários da negociação coletiva, no sentido de realçar a legitimação dos agentes participantes, o conteúdo formal admissível e os critérios jurídicos para a vigência e a duração das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Também nesse terceiro capítulo são apresentados alguns efeitos jurídicos resultantes dos instrumentos normativos coletivos em relação às partes sindicais diretamente envolvidas e no que se referem à aplicabilidade e às consequências nos contratos individuais de trabalho.

Por fim, mas não por último, porque um trabalho desse quilate exigiria uma continuação, no quarto capítulo, são apresentadas as correlações entre as convenções coletivas de trabalho, ou seja, as eventuais ampliações de direitos trabalhistas alcançados nas convenções coletivas de trabalho analisadas, e o DL.

1 ALGUNS FUNDAMENTOS DO DESENVOLVIMENTO LOCAL

Este capítulo apresenta alguns dados sobre a construção e o surgimento da locução “Desenvolvimento Local”. Além disso busca compreender o conceito, as características e os elementos constitutivos do mesmo. A perspectiva das ideias teóricas que orientaram a pesquisa é tratada por meio da abordagem diagnóstica¹ e de revisão de referenciais teóricos. Neste tópico objetiva-se, com a análise de conteúdo dos referenciais bibliográficos pesquisados, discutir a perspectiva de que o desenvolvimento de determinada comunidade passa pelo envolvimento direito dos agentes locais. Os atores endógenos envolvidos devem somar suas forças peculiares territoriais com outros agentes, estes exógenos, também fomentadores do desenvolvimento, como entidades privadas ou instituições governamentais, com suas políticas econômicas e sociais, para promover o bem-estar de seus governados parceiros, tanto nos aspectos materiais, como na preservação do direito à propriedade, aos bens de consumo em geral, quanto nos imateriais, na ascensão social, cultural e educacional.

1.1 SURGIMENTO DA LOCUÇÃO DESENVOLVIMENTO LOCAL

Entender o tema do Desenvolvimento Local é vê-lo não somente como processo político no sentido de poder de decisão e não partidário de uma determinada comunidade. Para que um grupo social estabelecido em certa localidade possa realizar e decidir, com suas próprias forças internas, as situações que lhe tragam melhores condições de vida, necessário se faz afastar-se da ideia de que o desenvolvimento é potencializado apenas pelo fator econômico, principalmente ligado à industrialização.

Deve-se buscar compreender a existência de outros fatores culturais, sociais, emocionais e ambientais que estão no interior de cada comunidade – individual ou coletivamente – e que também somam forças para proporcionar melhorias nas condições e na qualidade de vida de uma determinada comunidade. Esses fatores estão ligados à complexidade da convivência atual no mundo globalizado, vivido em rede, sistema-mundo, segundo Le Bourlegat (2011).

¹ Abordagem diagnóstica: é aquela que naturalmente envolve conhecer como é o objeto da pesquisa. Implica analisá-lo de forma minuciosa, detalhada e sistematicamente todas as características Marques (2008, p. 39).

Ávila (2000) afirma que até 1998 e meados 1999 jamais se tinha ouvido falar em uma política parecida com a de desenvolvimento local. Com a necessidade de expansão do *Programa Comunidade Ativa*, implementado para combater a extrema pobreza, no governo de Fernando Henrique Cardoso, do Programa Comunidade Solidária, da então primeira-dama Ruth Cardoso, já existente para vários municípios, surge a locução “Desenvolvimento local integrado e sustentável” – DLIS. Esse programa apresentou estratégias para envolver os governos federal, estadual, municipal e o SEBRAE, para a implantação da ideia no sentido de estimular o surgimento de comunidades que caminhem por si mesmas.

Esse enfoque sobre o desenvolvimento também surge no ambiente universitário no Departamento de Geografia da Universidade de São Paulo, o qual promoveu, em 1996, um curso sobre o DL.

Citando o professor José Carpio Martín, da Universidade Complutense, de Madri, Ávila (2006) esclarece que o termo DL e a sua ideia, surgem primeiramente na Europa, durante os anos de 1980, em decorrência da necessidade de um processo de descentralização da política dos governos, para a criação de novos empregos com ênfase nas sociedades locais.

No mesmo sentido expressa Charmin Levy e André Joyal, em artigo traduzido por Marcelo Martins e revisado por Paulo Freire Vieira (2011), quando, ao tratar do conceito de governança, discorrem que se espera “uma maior proximidade entre poderes e atores, mais celeridade e flexibilidade nas decisões públicas e melhor controle local sobre os resultados das escolhas públicas”. Ventila-se a necessidade de descentralizar as decisões dos poderes dos governos e, consequentemente, de fomentar o empoderamento dos agentes sociais diretamente envolvidos nas soluções dos seus problemas locais.

O desenvolvimento de muitos países por meio da industrialização por si só deixou sua marca. Todavia não é de agora que os agentes públicos, ou seja, os governos e os seus órgãos indiretos de fomentação ao desenvolvimento, buscam encontrar meios para que as comunidades, a partir de suas identidades e condições próprias, passem a se desenvolver de forma sustentável. A esperança é a de que as mudanças provocadas nas comunidades a partir de suas próprias peculiaridades e realidades não se limitem apenas à ordem econômica, à geração de empregos, ou à produção de bens e serviços, mas também deem voz aos agentes envolvidos tanto nos aspectos social, quanto no cultural e no espiritual.

Seguindo esse mesmo raciocínio, Franco (2002) explicita que o desenvolvimento local surge no final dos anos de 1980, quando começa a emergir um novo padrão de relação

entre estado e sociedade e quando as pessoas começam a se questionar sobre o primado do econômico sobre outras dimensões da vida.

De fato, a partir do momento em que passam a indagar sobre o padrão de que não é só por meio do crescimento econômico que se dá o desenvolvimento de determinada sociedade e também de que, mesmo existindo elevado estoque de capital social em determinado lugar, a expansão econômica é difícil, a sociedade e os governos, de modo geral, começam a traçar novas ideias, fórmulas e práticas para se alcançar o desenvolvimento social, visando o bem-estar e a melhoria de vida dos agentes internos das comunidades, em especial daquelas que não encontram uma saída para a sua própria evolução.

A ideia, portanto, é a de “poder realizar”, segundo os parâmetros do DL, a tentativa de promover o bem-estar por meio de um processo estratégico de cooperação entre a esfera político-administrativa, ou seja, dos entes governamentais, e a sociedade civil, ao mesmo tempo em que se procede a valoração das capacidades, das competências e da habilidade dos agentes de uma determinada comunidade.

Portanto a locução DL é cada vez mais utilizada para identificar as mais variadas ações públicas nas décadas finais do século XX e iniciais do século XXI. Neste sentido, assim explicita o ensaio *A Avaliação do Desenvolvimento Socioeconómico – Manual Técnico I: Temas e Áreas de Política: Temas Desenvolvimento Local e Territorial, 2014*:

O termo “desenvolvimento local” tem vindo a ser cada vez mais usado nas políticas públicas durante a última década, a diferentes níveis: a nível europeu, a nível nacional e a nível local (regional, metropolitano e municipal). Este uso alargado do termo é partilhado por outros países ocidentais, como os EUA, frequentemente associado a uma solução organizacional: as ‘agências de desenvolvimento local’ tornaram-se dispositivos comuns para combater uma vasta gama de problemas que afetam os territórios. Por outro lado, esta abordagem tem origem em estratégias definidas por instituições internacionais – como o Banco Mundial – como forma de aumentar a eficácia dos programas nos países em desenvolvimento. O desenvolvimento local é encarado, nesta perspectiva, como uma alternativa à tradicional abordagem vertical, do topo para a base, adoptada por estas instituições, com resultados amplamente criticados.

Destaca-se que a denominação “DL” é divulgada especialmente como alternativa às tradicionais políticas de desenvolvimento econômico dos atuais entes governamentais, as quais, se aplicadas isoladamente, sem o envolvimento da comunidade local, já não são mais suficientes para a resolução e a transformação de diferentes comunidades e seus problemas pontuais. Há diversidades culturais, religiosas, ambientais, econômicas e sociais que constroem as divergências e as convergências de cada território. Consequentemente as ações

para desenvolvimento de cada comunidade não podem ser comuns e genéricas, padronizadas segundo o primado econômico-financeiro, mas devem buscar envolver os agentes sociais de cada comunidade, para que eles, descobrindo seus potenciais, possam colaborar no próprio desenvolvimento social.

A necessidade de um padrão de desenvolvimento para além das dimensões do crescimento econômico faz surgir um novo vínculo entre os governantes e os governados, com destaque para a descentralização do poder e para o incentivo da participação dos atores sociais nas tomadas de decisões.

1.2 CONCEITUALIZAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

Neste tópico busca-se apresentar um conceito mais do que uma definição de DL. A definição remete à essência do fenômeno a ser definido e traz a delimitação do objeto. Definir consiste na capacidade intelectiva do pesquisador de buscar a essência dos elementos característicos do que se pretende definir, trazendo-a de forma precisa, pronta e acabada. É a descrição precisa do que é um objeto em relação aos demais.

Por isso nesta pesquisa bibliográfica optou-se por conceituar o fenômeno do DL a partir dos pensamentos, dos olhares e das perspectivas de alguns referenciais teóricos elaborados por estudiosos e pesquisadores que já arriscaram elaborar suas ideias sobre o assunto, mesmo porque tal instituto é relativamente novo. O conceito exprime, então, a possibilidade de o pesquisador trazer suas ideias sob vários aspectos, perspectivas e contextos.

Na busca da construção conceitual do DL pode o pesquisador pode analisá-lo a partir de diversas dimensões, entre as quais da inclusão social, a do fortalecimento e a da diversificação da economia local, além de colocar em destaque a inovação na gestão pública, a proteção ambiental e a mobilização social (CARE BRASIL, 2014).

Acompanhando as ideias que visam decompor e estudar separadamente os termos “desenvolvimento” e “local”, as quais compõem o fenômeno estudado chamado DL, destaca-se a seguir a definição dicionarística da palavra desenvolvimento com base no Houaiss (2009):

1 ação ou efeito de desenvolver(-se); desenvolução **2** crescimento, progresso, adiantamento *<d. da economia, das ciências>* **2.1** crescimento econômico, social e político de um país, região, comunidade etc. **2.2**

aumento dos atributos físicos; crescimento *<d. do corpo, de um organismo>*
2.3 aumento de qualidades morais, psicológicas, intelectuais etc. *<d. da inteligência, de uma habilidade>* **3** MÚS parte da música (esp. da forma sonata e da fuga) em que um tema inicial é executado com modificações e com mais detalhes. **d. sustentável** ECON desenvolvimento econômico planejado com base na utilização de recursos e na implantação de atividades industriais, de forma a não esgotar ou degradar os recursos naturais; ecodesenvolvimento [...].

A definição acima salienta que o termo desenvolvimento é bastante amplo, no sentido de que este traz acepções de ação e efeito de mudança, aumento e progresso, sendo aquilo que promove crescimento, quer econômico, quer social, ou pessoal.

O conceito de desenvolvimento é bastante difundido no meio acadêmico, notadamente vinculando o termo desenvolvimento com o crescimento econômico.

No entanto, para Vasconcelos e Garcia (1998, p. 2005), o desenvolvimento

[...] em qualquer concepção, deve resultar do crescimento econômico acompanhado de melhoria na qualidade de vida, ou seja, deve incluir as alterações da composição do produto e a alocação de recursos pelos diferentes setores da economia, de forma a melhorar os indicadores de bem-estar econômico e social (pobreza, desemprego, desigualdade, condições de saúde, alimentação, educação e moradia).

Realmente os referidos autores, ao mesmo tempo em que destacam a ideia de que o desenvolvimento é crescimento econômico, também ressaltam a necessidade da geração de melhorias na qualidade de vida da sociedade.

Na amplitude e possibilidade de conceituar o termo desenvolvimento destaca-se o pensamento trazido por Paulitsch *in Ávila* (2003, p. 68), para quem o desenvolvimento é

[...] um processo de transformação econômica, política e social, através da qual o crescimento do padrão de vida da população tende a torna-se automático e autônomo. Trata-se de um processo social global, em que as estruturas econômicas, políticas e sociais de um país sofram contínuas e profundas transformações. Não tem sentido falar-se em desenvolvimento apenas econômico, ou apenas político, ou apenas social. Na verdade, não existe desenvolvimento dessa natureza, parcelado, setorizado, a não ser para fins de exposição didática. [...] O desenvolvimento é um processo de transformação global.

O texto acima mostra que o termo desenvolvimento traz em si a ideia e a perspectiva de transformação ampla e global. Portanto o termo apresenta uma amplitude tal que não se permite falar em desenvolvimento apenas em dimensões econômica, ou social, ou política, ou cultural.

O desenvolvimento se caracteriza, assim, pela sucessão de atos coordenados que se materializam de forma global e continuada e que permite a transformação de determinada sociedade nos seus mais variados aspectos.

Nesse sentido, Utria (1969) citado por Baptista (1979, p. 15), esclarece que desenvolvimento é

[...] um intenso e articulado processo de sequência de fatos sociais, intimamente ligados e inter-relacionados, no qual, cada um é, ao mesmo tempo efeito e causa e todos exercem ação mútua recíproca. Cada mudança se liga simultânea ou previamente a outros aspectos de tal maneira que o processo de desenvolvimento opera na prática como um complexo sistema de vasos comunicantes, no qual as mudanças repercutem entre si. Essa inter-relação é maior à medida que as mudanças são partes autênticas do processo.

A concepção de desenvolvimento como sequência de atos dos agentes envolvidos se dá pela interação entre os mesmos de forma sistêmica, ou seja, o processo deve ser constante e abrangente para a sua solidificação. A isso se conecta o conhecimento inerente de certa coletividade. Este tem se demonstrado mais eficiente para solucionar e ultrapassar as dificuldades do lugar e, por conseguinte, alcançar o desenvolvimento da localidade. Nesse sentido Le Bourlegat (2011, p. 107) explica que

A aprendizagem interativa, ao se manifestar como “campo de saber” – este construído e refletido coletivamente em cada território local – tem se mostrado mais fundamental em respostas adaptadas às especificidades de cada realidade e anseios locais frente aos nexos com várias outras ordens planetárias.

A resposta ao desenvolvimento social e local, portanto, está vinculada às especificidades da realidade e aos anseios das determinadas comunidades. A localidade em si, com os seus conhecimentos e suas particularidades, tem mais condições de se transformar coletivamente a partir de seus próprios saberes do que em relação às normas formais estatais, cuja ordem tem caráter amplo, geral, universal, na maioria das vezes concretizadas sem levar em consideração a própria comunidade à qual é destinada.

O termo “local”, o qual também compõe a denominação do fenômeno pesquisado, formando com ele o que se chama de locução, é elemento de composição pospositivo, do grego *lókhmē*, cerrado que serve de lugar de descanso para os animais (Houaiss, 2009). Local, portanto, refere-se a espaço fechado, demarcado e apropriado.

A presente dissertação utiliza as ideias construídas por Ávila (2006), para quem a busca pelo núcleo conceitual DL se deu por meio de um grupo de estudos cujos resultados

foram publicados em Ávila *et al.* (2000). Construiu-se o conceito a partir da análise do significado do termo desenvolvimento e em seguida do termo local, o qual foi analisado abrangendo outros conceitos, como o de espaço, território, comunidade, identidade, solidariedade, potencialidade e agente. Após tais atos preparatórios esclarece que a equipe de estudos se sentiu segura para expressar o conceito abaixo:

O núcleo conceitual do desenvolvimento local consiste no efetivo desabrochamento – a partir do rompimento de amarras que prendam as pessoas em seus *status quo* de vida - das capacidades, competências e habilidades de uma “comunidade definida” - portanto com interesses comuns e situada em [...] espaço territorialmente delimitado e com identidade social e histórica -, no sentido de ela mesma – mediante ativa colaboração de agentes externos e internos – incrementar a cultura da solidariedade em seu meio e se paulatinamente apta a agenciar (discernindo e assumindo dentre rumos alternativos de reorientação do seu presente e de sua evolução para o futuro aqueles que se apresentem mais consentâneos) e gerenciar (diagnosticar, tomar decisões, planejar, agir, avaliar, controlar etc.) o aproveitamento dos potenciais próprios – ou cabedais de potencialidades peculiares à localidade -, assim como a metabolização comunitária de insumos e investimentos públicos e privados externos, visando a processual busca de soluções para os problemas, necessidades e aspirações, de toda ordem e natureza, que mais direta e cotidianamente lhe dizem respeito (ÁVILA *et al.* 2000, p. 68).

O autor acima delimitou de forma particular que o conceito de DL passa pela existência de uma comunidade determinada que, por envolvimento de seus agentes participantes, com o respeito às suas próprias potencialidades e especificidades, auxiliada por suprimentos externos, governo ou sociedade civil, busca a transformação de seus problemas e de suas dificuldades para alcançar um desenvolvimento de ordem não somente econômica, mas também social, política, cultural e religiosa.

O autor também enfatiza que há diferença entre “desenvolvimento no local” e “desenvolvimento local”. A primeira locução surge diante da participação ativa de agentes externos que se dirigem a uma localidade determinada e procuram promover as melhorias das condições e da qualidade de vida, podendo para tal contar com a participação da comunidade. Já no DL é a própria comunidade que faz surgir/emergir suas capacidades, competências e habilidades. São elas que irão promover as melhorias das próprias condições e da qualidade de vida, podendo para tal contar com a contribuição de agentes externos. É a partir dessa perspectiva que se fala do DL propriamente dito.

A partir dessa diferenciação entre desenvolvimento no local e desenvolvimento local, é possível afirmar que, para que haja DL é essencial a participação direta das pessoas da comunidade e apoio externo. Todavia, a colaboração de entes externos, ou seja, do governo

ou da sociedade civil, não pode tornar a comunidade dependente dos auxílios externos, sob a pena de predominar o assistencialismo e de não ocorrer qualquer desenvolvimento na localidade. A participação direta dos agentes sociais na revelação das suas realidades - modo de ser e agir - e as particularidades ambientais são indispensáveis para o surgimento e o reconhecimento das potencialidades da própria comunidade.

O DL, em certo sentido, ultrapassa a transformação física da comunidade definida, visto que, além de ampliar as condições ambientais, como a urbanização, a instalação de saneamento básico, a iluminação pública e melhorias da qualidade do abastecimento da água, certamente enraízam na sociedade local participativa mudanças pessoais nos indivíduos envolvidos em sua implantação. O DL como processo de mudança promove e respeita as peculiaridades, as realidades e o potencial de cada localidade e dos seus indivíduos.

1.3 CAPITAL HUMANO, CAPITAL SOCIAL E DESENVOLVIMENTO LOCAL

No presente tópico, abordam-se alguns fatores que contribuem para a caracterização do fenômeno do DL. Ressalta-se a necessidade do capital humano e do capital social como essenciais para que haja o DL.

Tanto o capital humano quanto o capital social correspondem ao protagonismo responsável pela materialização do DL. Eles podem ser lançados como fatores indispensáveis para que haja a interação entre os diversos atores ou agentes que compõem uma sociedade determinada e que contribuem para promovê-la econômica e socialmente.

Afirma Buarque (2002) que o DL é o resultado de múltiplas ações convergentes e complementares e que, especialmente nas regiões e nos municípios mais pobres, deve-se perseguir com rigor o aumento da renda e da riqueza local por meio de atividades econômicas viáveis e competitivas, capazes de competir com os mercados locais e regionais. Esta ação, segundo o autor, é capaz de quebrar a dependência e a inércia do subdesenvolvimento e do atraso nas localidades periféricas, e ao mesmo tempo promover uma mudança social num determinado território.

No mesmo sentido, Martin (1999) entende que o DL ocorre pelo envolvimento dos protagonistas locais. Assim ele se torna o fenômeno resultante das relações humanas, pois as pessoas é que promovem o desenvolvimento. O desenvolvimento depende da realização dos

sonhos, dos desejos, do atendimento das necessidades e da satisfação de todos os entes envolvidos no processo.

Conclui Martin que não há como promover o desenvolvimento sem despertar o protagonismo local, pelo qual os atores e agentes envolvidos se reconhecem como sujeitos de seu próprio destino e se tornam atores sociais. Para participar como protagonistas pressupõe-se que estejam prontos para essa missão, ou seja, que possuam conhecimento e sejam habilitados para se incorporar à força de trabalho. Isso é fruto de investimentos em educação e treinamento, divulgação do conhecimento.

Essa visão é a mesma de Franco (2000), pois condiciona o desenvolvimento em melhorar a condição de vida das pessoas atuais com as das que viverão o amanhã, abarcando uma dimensão humana, social e sustentável.

É nesse sentido que o autor afirma que não basta crescer economicamente para que haja desenvolvimento, mas é preciso dar acesso às pessoas não apenas à renda, como também à riqueza, ao conhecimento e ao poder ou à capacidade e à possibilidade de influir nas decisões políticas.

Nesse contexto pode-se afirmar que o desenvolvimento deve assegurar igualdade no tocante a opções e oportunidades de escolha, assim como ter o direito à liberdade e à autonomia na busca de melhores condições de vida.

Dessa forma é que se deve buscar amparo e tutela na Constituição Federal de 1988. Já prólogo está consubstanciado que a finalidade da República Federativa do Brasil é instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Pode-se referendar que sob a égide da chamada Constituição cidadã é que o ordenamento jurídico brasileiro se tornou comprometido com os direitos fundamentais e com a mudança social. Basta, para tanto, observá-la em seu Art. 3º, o qual traça que são objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da miséria e redução das desigualdades sociais, bem como promover o bem de todos, mediante o compromisso com a transformação social. Lembrando que tal mudança, no entanto, deve passar pelos agentes sociais destinatários da vontade da norma.

A concretização desses direitos fundamentais corresponde, em certo sentido, à conclusão de Franco (2000), ao afirmar que o capital humano se refere mais diretamente ao conhecimento, ao *know how* e à capacidade de criá-lo e recriá-lo, o que envolve a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a cultura, o lazer, a pesquisa e várias outras áreas.

Seguindo o mesmo raciocínio, Franco (2002) entende que o principal elemento do capital humano não é, como se poderia imaginar, o nível de escolaridade ou a expectativa de vida da população, argumento utilizado pelas chamadas políticas sociais, na qualidade de políticas estatais, quer dizer, da ótica da proteção social, e não do ponto de vista da promoção do desenvolvimento social, mas a materialização e a viabilização de uma visão em relação ao futuro. Franco (2002, p. 54) conclui que

Do ponto de vista do desenvolvimento, o principal elemento do capital humano, o que distingue e caracteriza o humano como ente construtor de futuro e, portanto, gerador de inovação é a capacidade das pessoas de fazer coisas novas, exercitando a sua imaginação criadora - o seu desejo, sonho e visão - e se mobilizando para desenvolver as atitude e adquirir os conhecimentos necessários capazes de permitir a materialização do desejo, a realização do sonho e a viabilização da visão. Ora, isso tem um nome (que se refere a um conceito deslizado do âmbito empresarial, mas não necessariamente a ele restrito): chama-se empreendedorismo.

O empoderamento dos entes envolvidos no processo é que permitirá a adoção de uma estratégia para o processo do desenvolvimento, pois se criará nos locais ambientes favoráveis à inovação, liberando a potencialidade das pessoas e tornando-as confiantes de que podem realizar os seus sonhos. É esse um dos aspectos do chamado processo de endogeneização, ou seja, no qual os fatores internos permitem o afloramento da criatividade e ao mesmo tempo da conquista de conhecimento, que são elementos indispensáveis para que haja transformação e mudanças num determinado território ou em relação a um grupo de pessoas.

A concretização efetiva do capital humano redundará no surgimento do que atualmente se denomina capital social, como recurso que contribuirá para o processo de desenvolvimento sustentável, uma vez que gerará ação e inteligência social.

Essa ação e inteligência social resultado das interações entre as pessoas e as instituições sociais ocorre num processo de ida e vinda das informações e do conhecimento. Corroborando essas integrações, a CF, mais do que simples instrumento de governo, enuncia diretrizes, programas e fins, e postula um plano de ação global normativo a serem realizados pelo Estado e pela sociedade.

Capital social é um conceito que está cada vez mais sendo usado como forma de instrumentalizar os estudos para diminuir as desigualdades sociais e erradicar a pobreza e de encontrar nas políticas públicas e privadas mecanismos para combater os males gerados pelo próprio sistema político e econômico vigente atualmente no Brasil.

A exploração econômica, a exclusão social, as causas pontuais e/ou estruturais da perda de emprego e da deterioração das relações de trabalho, a banalização dos valores culturais e principalmente éticos, a intensificação da desigualdade de gênero, entre outras tantas diversidades, são os motivos e as causas que justificam e tornam necessários estudos e ações que envolvam novas metodologias para se compreender o fenômeno do desenvolvimento.

Essas metodologias devem privilegiar o cotidiano e a cultura regional e local, em detrimento do global, inserindo o indivíduo como participante do processo de mudança social. Na concepção de Bourdieu (1989), o capital social reflete o conjunto de recursos e conhecimento que interligados pertencem a uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas que se reconhecem mutuamente.

Ainda neste contexto, Bourdieu *in Aquino* (2000, p. 23) define capital social como

O conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento ou de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, com conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis.

Tanto o meio acadêmico, quanto as instituições públicas e o setor privado, discutem, estudam e adotam o capital social como fator que contribui assertivamente para a melhoria da qualidade de vida e das condições econômicas das pessoas. Dessa forma, Nascimento (2000, p. 53), pondera que:

Esse conceito tem exercido forte influência na atual política de agências internacionais de apoio ao desenvolvimento e vem sendo discutido na América Latina, Ásia e África, a partir de estudos circunstanciados que levam em conta as especificidades locais dos territórios e seus principais atores sociais, Estados e organizações civis.

A introdução de novas tecnologias ajuda as comunidades. Dessa forma o fortalecimento do capital social passa a compensar a deficiência em capital financeiro e capital natural. Para Pereira (2007, p. 302):

É importante que os processos locais de desenvolvimento sejam percebidos como recursos estratégicos e possam ser vistos como uma oportunidade de transformação local. A compreensão do local, enquanto espaço de produção e de valorização do capital social, humano e cultural, é de extrema importância para o desenvolvimento econômico e social.

Assim a interação entre os fatores humanos e os sociais é que possibilitará compreender que o desenvolvimento é um processo de transformação regulado pelas redes sociais, dependendo de estímulos externos e internos, cuja finalidade é assegurar a conservação dessas redes e dos elementos que a compõem.

1.4 TERRITÓRIO E TERRITORIALIDADE EM CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

Neste tópico são analisados vários sentidos do termo território, com destaque para a percepção de território vinculado à terra, à natureza, no sentido de materialidade, bem como a ideia de ligação com os sentimentos de que o território inspira a satisfação do indivíduo no sentido de pertencimento e de identidade dos atores de um território apropriado. Também traz o território como espaço determinado onde ocorrem as relações entre os agentes envolvidos na busca da realização do seu desenvolvimento econômico, social e cultural. A isto se chama sentido relacional de território.

Além do termo território é também preciso trabalhar o sentido de territorialidade. Quando se trata deste segundo termo, o território passa a ser visto não somente como um lugar geograficamente estabelecido, mas como um processo de construção social. Assim entendida, a territorialidade passa a ser a apropriação de espaço e sua transformação pela sua comunidade. Todas essas acepções interessam ao DL porque a ideia de transformação social a partir da própria localidade, tanto na dimensão espacial, quanto na das ações sociais, está inserida no contexto do fenômeno estudo do DL.

No processo de DL, a mobilização para o empoderamento dos atores sociais de certa comunidade, conjugada com auxílios externos, sejam eles governamentais, sejam eles provenientes da própria iniciativa privada, via de regra, ocorre, como o próprio nome sugere, em determinado local. Assim a noção de território é contextualizada em termos de DL.

Etimologicamente território deriva do latim *territorium*, ou seja, grande área ou extensão de terra delimitada, parte da terra, ou de uma terra sob jurisdição estatal, (Houaiss

3.0 2009). A derivação sugere sinonímia com a terra. Daí se afirmar que há duplo sentido na concepção de território. Quando ligado com a noção de terra, o território é visto na sua materialidade, na sua unidade e nas suas relações naturais. Por outro lado, segundo Haesbaert (2004, p. 43), o território vincula-se com os sentimentos que o inspiram, como, “por exemplo, medo (para quem é dele excluído) e satisfação (para quem dele usufrui ou com ele se identifica)”.

Segundo Maluf (1991), para a Teoria Geral do Estado, ciência aplicada que disciplina a compreensão da estruturação do Estado, o território é colocado como elemento constitutivo da estruturação estatal. Dessa forma o território é visto a partir da sua população e da existência de um governo soberano. O território se torna, assim, a base física e inalienável, o espaço geograficamente delimitado, no qual o poder de um governo é exercido sobre os indivíduos que nele residem ou transitam. O território é tido como porção espacial delimitada, na qual o Estado exerce o seu poder de império sobre a população, sendo esta formada por indivíduos que se instalaram sobre as dimensões terrestres, marítimas e aéreas do território.

O conceito de território interessa a diversos ramos do conhecimento. Por exemplo, a Antropologia trabalha o conceito para ressaltar os vínculos espaciais das sociedades tradicionais. Quanto à Etologia, esta procura estudar o comportamento social dos animais. Por sua vez a Sociologia busca estudar o território como espaço herdado das formas estruturais e da cultura das relações sociais. Todavia, segundo Haesbaert (2001), é na Geografia que o significado de território é amplamente difundido.

Ainda segundo Haesbaert (2001), a Geografia traça várias perspectivas de território e o analisa sob as concepções natural, cultural-simbólica, política, econômica e social. Para ele tal separação é apenas para análise conceitual, pois o dinamismo do território pode conjugar várias percepções ao mesmo tempo.

Na concepção natural, o território vincula-se à natureza, ao espaço físico, à porção de terra, mar e subsolo ocupada por determinada sociedade que o utiliza para a obtenção de recursos naturais. Haesbaert (2001) dispõe que na perspectiva naturalista o território é visto como “fonte de recursos ou como simples apropriação da natureza”. Segundo Godelier *in* Haesbaert (2001, p. 112), o território é a “porção da natureza e do espaço sobre que determinada sociedade reivindica como o lugar em que os seus membros encontrarão permanentemente as condições e os meios materiais de sua existência”.

Na compreensão cultural, o território se estabelece a partir da representação simbólica ligada à identidade cultural da sociedade que ocupa determinado espaço. Os autores sociais estão vinculados por símbolos, os quais são representações subjetivas que enraízam o lugar e dão a sensação de afetividade e pertencimento. Essa concepção permite perceber que o sentido de território é mais amplo do que a ideia de fronteira e limite. Assim entendido o sentido de território decorre da representação cultural dos povos que ocupam o lugar. Segundo Bonnemaison e Cambrezy *apud* Haesbaert (2001), “o laço territorial revela que o espaço está investido de valores não apenas materiais, mas também éticos, espirituais, simbólicos e afetivos”.

A dimensão de território ultrapassa a ideia de espaço ocupado para a produção de bens materiais como fonte de recursos naturais para alcançar dimensão de apropriação simbólica que se constroem a partir “dos laços afetivos e morais que os grupos tecem com o solo onde nasceram e estão sepultados seus antepassados” (CLAVAL, 1999).

Daí afirmarem os autores acima, Bonnemaison e Cambrezy, que “a força de sua carga simbólica é tamanha que o território é um construtor de identidade, talvez o mais eficaz de todos”. O território se identifica com o simbolismo que toma conta dos atores sociais, penetra no espaço utilizado e se instala pela identificação. As representações simbólicas podem se dar pelas roupas tradicionais, pela religiosidade, pelas crenças, pela alimentação, entre outras.

Na concepção política, o território é criado a partir das relações espaciais impostas pelo Estado-Nação. O território é contextualizado a partir de um espaço delimitado, com fronteiras que são impostas, muitas vezes pela força, pelas conquistas por guerras, ou fruto de tratados internacionais. O território é imposto pelo vínculo do poder de um Estado

O território é criado também por meio das manifestações de determinada sociedade, cujos atores sociais, no sentido de povo e população, se relacionam por meio de vínculos naturais, culturais, econômicos, políticos e afetivos, os quais afloram por mecanismos de apropriação, dominação, ocupação ou posse de uma fração do espaço. Por isso a delimitação, ou seja, a demarcação do espaço, segundo Dantas e Moraes (2014) “emerge da fragmentação do espaço com distintas funções, cuja organização, gestão, manutenção ou, mesmo, reorganização conjugarão os interesses dos atores envolvidos”.

O território como noção espacial pode ser percebido no sentido de espaço físico, delimitado e apropriado pelo Estado-Nação. Os limites são demarcados geograficamente. É

daqui se surge a ideia de fronteira, de domínio e de separação, com base na língua, nas tradições, nos costumes, nos valores e na história.

A partir dessa ideia de posse, domínio ou ocupação de uma fração de espaço se passa para outro padrão de relações. O território passa a estar ligado à Soberania do Estado, poder absoluto de domínio sobre a porção espacial que o delimitou. Claval (1999, p. 09) esclarece que, “para que uma entidade política possa ter experiência do caráter absoluto do poder, é preciso que ela não tenha concorrente e que exerça um monopólio total sobre o espaço dado; ela é então soberana”.

A concepção política de território se estabelece pelo vínculo de poder soberano. Esse poder é exercido pelo Estado por meio do controle das suas fronteiras delimitadas previamente e reconhecidas como legítimas por outros poderes soberanos, bem como em relação a outros indivíduos que possam pretender se apropriar do espaço territorial conquistado.

À legitimação do poder sobre um território se dá o nome de soberania. O poder político e decisório que um país exerce sobre o território e os indivíduos fixados no seu espaço geográfico marcado é que determina a soberania. Segundo Carlos Santos (2009), essa concepção, que se reporta às formulações do estado moderno, acompanhou a formação da geografia moderna, a partir da proposta de Ratzel (1897), de relacionar sociedade, estado e território. A noção política do território sugere a sua formatação como espaço delimitado no qual é exercida a soberania.

Outra dimensão para analisar a formatação de um território se refere à questão econômica. O território é modelado pelas relações da sociedade e das discussões vindouras dos embates das classes sociais, além de ser formado pelas diferenças econômicas resultantes dos recursos e bens acumulados pelos grupos sociais. Há uma divisão territorial visível no sentido de que há classes sociais definidas e divididas em quaisquer sociedades. Tomam-se como exemplo as classes dos operários, dos industriais, dos comerciantes, dos produtores rurais, dos estudantes e dos professores, entre outras. Nesse contexto a construção do território está atrelada aos interesses econômicos de cada classe social.

Haesbart (2007, p. 51) é do parecer de que é necessário “incluir o papel gestor das grandes corporações industriais, comerciais, de serviços e financeiras” para a edificação de território considerando a “interação entre as múltiplas dimensões sociais”.

Ainda na concepção econômica, o território se materializa a partir da diversidade das classes sociais. Os diferentes extratos sociais se originam em decorrência dos interesses econômicos que vinculam cada uma dessas classes. Todavia, como esses diferentes grupos sociais geralmente estão sob a soberania de um estado, torna-se indispensável a interação entre as diversas classes sociais.

Além dessas concepções, o território pode ser também analisado a partir de uma perspectiva relacional vinculada com as dimensões sociais. Nesse aspecto território é construído a partir da rede de interações decorrente do dinamismo da sociedade, a qual é colocada como meio que modula o território. Na perspectiva das relações sociais, território se conceitua “a partir de sua rede de interações, seus limites e fronteiras são estabelecidos de forma mais flexível, sua compreensão torna-se mais complexa” (DANTAS E MORAES, 2014).

A conotação de território como dimensão espacial não pode ser deixada de lado na construção de um conceito na perspectiva das relações sociais porque, embora em tal concepção a complexidade, a diversidade e as relações de poder dos atores sociais sejam relevantes, importa salientar que as relações sociais são exercitadas num espaço delimitado. Na concepção relacional, a constituição do território se afasta da noção de espaço geográfico, mas não pode negá-la. A preocupação de não radicar o conceito de território somente no aspecto das relações sociais é enfatizada por Souza *apud* Haesbart (2007), para quem se deve ter o zelo de “não cair no extremo oposto, o de desconsiderar completamente o papel das formas espaciais na construção das relações sociais”.

O território é, então, entendido como um espaço delimitado geograficamente, no qual se estabelece o poder soberano do Estado-Nação. Tal poder é exercido sobre determinados indivíduos, que se agrupam, quer por perspectivas materialistas, isto é, na sua concepção natural, econômica, política, quer na perspectiva idealista, isto é, na sua concepção simbólica e histórica, quer ainda por perspectivas relacionais, isto é, na sua concepção que vincula os atores sociais em seus aspectos decorrentes das relações sociais.

Para se concluir a temática do território, Le Berre *apud* Santos (2009), afirma que o território é “a porção da superfície terrestre, apropriada por um grupo social, visando assegurar sua reprodução e a satisfação de suas necessidades vitais”.

Dessa contextualização surge a questão da necessidade de produção, manutenção e gestão dos recursos do território. Esta se dá por meio da territorialidade, conceito entendido como a assimilação do espaço e sua transformação pela sua comunidade.

A territorialidade diz respeito à apropriação do espaço territorial, que acontece mediante a construção das relações sociais materializadas em determinado tempo e local, cujos objetivos se dão na perspectiva de se impor, controlar, influenciar ou modificar os recursos existentes no ambiente espacial então ocupado, para a sobrevivência dos agentes sociais. Em certo estrito toda a comunidade é envolvida na preservação e na distribuição dos recursos existentes no território.

A complexidade e as especificidades dos territórios impõem a necessidade de fragmentação do espaço territorial e social. Os fragmentos sociais se dão pela existência de divisão das classes sociais, diante dos objetivos políticos, econômicos e financeiros dos governantes e governados em determinado tempo, bem como pela necessidade de preservação ambiental, da afetividade e da identidade dos indivíduos. A divisão territorial também surge para viabilizar a distribuição de recursos e bens e serviços aos indivíduos que estão dentro do próprio território.

A apropriação desses espaços fragmentados se insere na temática do fenômeno da territorialidade no território. Segundo Marques (2013, p. 27) “*la territorialidade sería, de acuerdo con la extensión territorial y el modo socio-político-económico, la transformación paulatina de las diferentes regiones de este territorio*”.

A territorialidade, como forma de apropriação, construção e manutenção de determinado território, expressa a maneira da convivência social, econômica, política de determinada sociedade, escancara seus vínculos afetivos e de identidade – éticos, linguísticos, religiosos, etc. –, além de expor as particularidades e as potencialidades dos indivíduos do grupo social. Le Boulegart (2011, p. 113) afirma que a territorialidade “reflete as especificidades de ordem e dinâmica do sistema territorial em sua dimensão objetiva e subjetiva. Nesse sentido revela o modelo e práticas sociais utilizadas na construção, apropriação e manutenção do território, estabelecido por um grupo, ou coletividade”. Vê-se, então, que na territorialidade, entendida como apropriação do território, as especificidades do local e a particularidade dos indivíduos são relevantes.

Nesse contexto é que se destaca a importância do território e da territorialidade no fenômeno do DL e no objeto da pesquisa em tela. No processo de transformação de

determinada coletividade, com o objetivo de desenvolvê-la social, cultural, econômica e politicamente – no sentido de possibilidade de tomada de decisões pelos próprios indivíduos da sociedade, atores sociais – é indispensável o conhecimento do território como espaço ocupado, vivido, bem como conhecer a sua territorialidade, notadamente no sentido das especificidades e particularidades da comunidade escolhida para aplicação do processo de DL.

A análise das convenções coletivas de trabalho, que se processará ao longo desta pesquisa, tratará de direitos mínimos constitucionais garantidos a classes representadas por determinados sindicatos e também do acréscimo de direitos que esses mesmos sindicatos auferem e que podem se transformar em ganhos significativos que irão incidir no próprio desenvolvimento das categorias representadas.

O próximo capítulo versará sobre o direito coletivo do trabalho como decorrente de fatos econômicos, políticos e sociais que acontecem em determinado território e tratará da negociação coletiva como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho e, especialmente, como instrumento de empoderamento dos sujeitos sindicais para buscar a melhoria das condições de trabalho e vida dos trabalhadores que representam.

2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO LOCAL

Neste capítulo, com fundamento em pesquisa bibliográfica sobre a teoria geral do Direito do Trabalho, busca-se construir o conceito de Direito Coletivo de Trabalho, na perspectiva de conjunto de normas jurídicas que regulamenta as relações de trabalho coletivas, no plano dos vínculos entre as entidades coletivas e seus reflexos nos direitos e obrigações individuais de trabalho.

Destaca-se que o direito positivo decorre dos fatos sociais, políticos e econômicos acontecidos em determinada comunidade e território, os quais, uma vez valorados, ganham a dimensão de norma escrita.

Também busca colocar em destaque as características predominantes e o conteúdo do Direito do Trabalho Coletivo, enfatizando o instituto da negociação coletiva como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho e, especialmente, como instrumento normativo e de empoderamento dos sujeitos sindicais na busca de melhoria nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores representados.

A negociação coletiva se materializa por meio de instrumentos normativos, mais conhecidos como acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho. Estes serão destaques nesta pesquisa porque são parte dos elementos construtivos que a compõem.

Os indivíduos, ao se relacionarem em sociedade, provocam conflitos sociais. É próprio da natureza humana o enfrentamento, o combate e o surgimento das divergências de interesses quando as pessoas se inter-relacionam. Consequentemente, as relações sociais, em especial as coletivas, trazem conflitos de interesses.

Nesse capítulo também se verificam os conflitos decorrentes das relações coletivas de trabalho, as quais se revelam a partir dos interesses divergentes dos sujeitos envolvidos, isto é, sindicatos dos empregados e sindicato dos empregadores. Além disso procura colocar em destaque os tipos de conflitos coletivos de trabalho e, consequentemente, as modalidades de resolução dos dissídios advinientes desses conflitos, modalidades criadas pela sociedade com o fito de pacificar os sujeitos envolvidos, como parte das tentativas de se trazer harmonia e propiciar o desenvolvimento social, econômico e cultural.

2.1 CONCEITO E CONTEÚDO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Para investigar um fenômeno é indispensável compreender os elementos que o compõem e os seus nexos lógicos com a realidade. A partir da possibilidade de o pesquisador condensar suas ideias sob vários aspectos, perspectivas e contextos que já foram apresentados por outros pensadores, se constrói o conceito do objeto pesquisado.

Segundo Kant *in Nascimento* (2009, p. 748), “pensar é conhecer por conceitos”. Na tentativa de se construir novas ideias é indispensável que o pensamento e a atividade intelectiva raciocine a partir de conceitos já existentes.

Reforçando essa ideia o jusfilósofo neokantiano Giorgio Del Vecchio *in Nascimento* (2009, p. 748) ratifica: “Como, porém, não podemos raciocinar, nem sequer pensar sem conceitos, devemos sempre continuar a esforçar-nos por compreender a realidade dentro de formas lógicas e universais”.

A partir dessa ideia busca-se, na presente pesquisa, construir o conceito de Direito Coletivo do Trabalho, identificando os elementos que o compõem, assim como os vínculos lógicos que ele tem com a realidade.

O Direito Coletivo do Trabalho é ramo especial do Direito do Trabalho que comporta dois segmentos, sendo eles o individual e o coletivo.

Antes, porém, de conceituar o Direito do Trabalho Coletivo, no qual estão inseridas as regras e as particularidades do instituto da negociação coletiva, objeto da pesquisa, é preciso buscar o conceito do Direito do Trabalho como fenômeno jurídico, ou seja, como conjunto de princípios, regras e instituições próprias que regulam as relações de trabalho.

Mister se faz ressaltar, antes de tudo, que não é qualquer relação de trabalho que é protegida pelo Direito do Trabalho. A modalidade de vínculo jurídico trabalhista abarcada pelo ramo da Ciência Jurídica denominado Direito do Trabalho é a relação de trabalho humana, livre, assalariada e subordinada.

O Direito do Trabalho, como fenômeno jurídico, seja no âmbito individual, seja no coletivo, é fruto dos acontecimentos sociais que transformaram as sociedades em dado espaço geográfico e em tempo determinado. Nesse sentido, para Neto e Cavalcante (2013, p. 50), o “direito é fruto incessante da experiência humana, refletindo a necessidade de regras a nortear os comportamentos do homem em sociedade”.

As relações de trabalho humano se deram de várias formas e modalidades, dependendo da evolução das condições físicas, intelectuais, ambientais, meios de produção e das sociedades em que ocorreram na evolução da humanidade.

É certo que o direito, como conjunto de normas que regulam fatos sociais, somente vem à lume a partir do momento em que os acontecimentos ganham dimensões sociais e, consequentemente, as sociedades se veem na necessidade regulamentar e prescrever direitos. É assim que, para Nascimento (2009, p. 4), surge o direito, ou seja, “na gênese da norma jurídica está presente a energia dos fatos e valores que se atuam reciprocamente, pressionando uns sobre os outros, pondo-se a norma jurídica como síntese integrante que se expressa como resultado”.

O direito, como fator que regulamenta os fatos sociais, não é algo estático, mas dinâmico. Ele se movimenta no tempo e no espaço, conforme a evolução da sociedade. Segundo Reale (2009, p. 62), o “Direito está em correlação essencial com o que denominamos ‘experiências jurídicas’, cujo conceito implica a efetividade de comportamentos sociais em função de sistema social”.

Seguindo o pensamento do dinamismo do Direito, ao se regular o trabalho como fato social, ao mesmo tempo busca-se identificar a seguir em que momento o Direito do Trabalho, como norma, regulou o seu objeto principal, isto é, o trabalho humano livre, remunerado e subordinado. O Direito do Trabalho tem como destaque o intervencionismo estatal nas relações jurídicas que se estabelecem entre os prestadores e os tomadores de serviço, ou seja, empregador e empregado.

Para a conceituação de Direito do Trabalho, necessário se faz investigar o conceito do termo trabalho. Segundo Ferreira (1985, p. 473), “trabalho é a atividade coordenada, de caráter físico ou intelectual, necessária para a realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento”. Nessa noção pode-se constatar que o trabalho está vinculado à aplicação das forças e das faculdades humanas para se alcançar determinado objetivo.

No mesmo sentido, para Carmo (1996, p. 15) o trabalho pode ser definido como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência”.

A concepção de trabalho antes de alcançar o atual *status* de direito social, como algo que dignifica e enaltece o homem, teve várias acepções, as quais se modificaram conforme os ideais vigentes em cada sociedade, os meios de produção e a valorização da dignidade do homem.

De acordo com a etimologia da palavra trabalho, Cunha (1986, p. 776) esclarece que a derivação da expressão é oriunda do latim vulgar *tripaliare* que significa “martirizar com o *tripalium*, sendo este um instrumento de tortura composto de três paus”.

Ainda com relação à expressão trabalho Feliciano (2013, p. 23) pondera que,

Segundo parte dos léxicos, a palavra “trabalho” viria da expressão “tripalium, do latim tardio, que designava um instrumento romano de tortura (literalmente, tri + *palus*, i.e., “três paus”), disposto como tripé com três estacas encravada no chão em forma de pirâmide, para suplicar os escravos. Por conseguinte, o verbo “trabalhar” derivaria do latim vulgar “*tripaliare*” (ou “*trepaliare*”), que significaria originalmente torturar alguém no *tripalium*. Logo, a ideia de trabalho estaria associada – ao menos etimologicamente – a ideia de sofrimento. Era o *desvalor* do trabalho.

A respeito da conotação do termo trabalho como castigo, ou algo penoso, destacou García *apud* Barros (2009) que, com o pecado original, a doutrina cristã relevou não o trabalho em si, mas a fadiga e o esforço penoso nele contidos. A alusão bíblica do pecado original se encontra no Livro do Gênesis 3,17-19, e realmente traz o sentido de trabalho como castigo imposto por Deus a Adão por ele tê-lo desobedecido:

E a Adão disse: Porquanto deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore de que te ordenei, dizendo: Não comerás dela, maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida. Espinhos e cardos também te produzirão; e comerás a erva do campo. Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás.

Todavia há quem discorde dessa ideia de sofrimento, sob o argumento de que a expressão *tripalium* também designava um instrumento de trabalho agrário que servia para separar o trigo e as espigas de milho e há outros que trazem a ideia do trabalho como fonte de prazer Feliciano (2013).

2.1.1 O trabalho na história

Historicamente, na antiguidade os gregos admitiam uma separação entre o trabalho para a fabricação de coisas e o trabalho do pensamento, destinado à criação das ideias, com o objetivo de se alcançar o bem comum da *pólis*. Para a execução do trabalho servil e de realização das coisas, dava-se o emprego do esforço físico, o qual era realizado pelo *animal labor*, destinado aos escravos e às classes que não participavam da *pólis*.

Em contrapartida, o trabalho mais valorizado era aquele destinado a buscar ideias e pensamentos para o bem comum da sociedade. Aliás, para que o *homo faber*, aquele que

executava o trabalho das ideias, pudesse alcançá-las era permitido o ócio. Segundo Feliciano (2013, p. 25), na sociedade grega a noção de “*práxis* permitiu distinguir, portanto, entre o *homo faber*, nos primeiros lampejos de valor-trabalho (só para ideias), e o *animal laborans*, enfeixando todo desvalor do trabalho (só para as coisas)”.

Ainda na antiguidade a sociedade romana destacava a dimensão do termo trabalho no sentido material. Para os romanos o trabalho estava relacionado à coisa, à produção de objetos e às construções, com o emprego de força física. Daí se admitiu a escravidão. O escravo é *rés* e se sujeita à submissão por ser filho de mãe escrava, por ser prisioneiro de guerra, ou por condenação.

Com as invasões barbáricas ao Império Romano do Ocidente, dá-se início na Europa ao período denominado de Idade Média. Esse período vai do século V até o século XV. Na Idade Média o trabalho teve a conotação de meio de subsistência. Imperava o sistema político denominado feudal, o qual impunha a divisão entre os donos das terras e os vassalos. Os vassalos trabalhavam nas propriedades e em troca os senhores feudais lhes davam proteção e subsistência. Logo a conotação de trabalho durante a era medieval atrelou-se à ideia de meio de sobrevivência, mesmo porque nesse período a produção se baseava na agricultura e no artesanato.

Mas a Idade Média viu surgir também um novo tipo de relação trabalhista. Nessa época surgiram as corporações de ofícios. Esses grupamentos de pessoas começam a promover uma hierarquia entre os trabalhadores. É assim que surgem os mestres companheiros e os aprendizes. A finalidade das corporações de ofícios era preservar as técnicas produtivas e a concorrência de mercado. Ressalta Martins (2009, p. 4) que as corporações de ofícios “tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção”.

De fato as corporações de ofício trouxeram mais liberdade para os trabalhadores. Todavia o trabalho ainda não tinha *status* nem valor social para ser regulamentado, porque as normas criadas pelos mestres, ou donos das corporações de ofícios, eram feitas para a proteção e a sustentabilidade de tal meio de produção.

Outro fator importante que irá incidir sobre a questão do trabalho é a ascensão do cristianismo, a partir do século IV. Com o cristianismo a concepção de trabalho também passa por alteração. O trabalho passa a ser considerado como algo digno, porque está ligado a Deus. Segundo Feliciano (2013, p. 27), o “valor-trabalho inspira fortemente o Cristianismo, com a

figura do ‘Homem-Deus-Carpinteiro’ (Mateus 13,35), e se consolidará no Renascimento, a ponto de se supor o trabalho como um aspecto da essência do homem”.

Com o fim da Idade Média, no fim do século XIV, o mundo viu surgir uma nova era que ficou conhecida como Renascimento. O Renascimento, além de ter sido um movimento cultural, artístico e científico, que deflagrou a passagem da Idade Média para a Idade Moderna, no século XVII, foi importante na história do trabalho porque, segundo Souza (2015), veio a alterar mais uma vez a própria concepção de trabalho. Dentre os ideais da renascença destaca-se a espiritualidade do homem, na qual o indivíduo é colocado próximo do seu Criador. Consequentemente o trabalho do homem passa a ser pensado como algo que faz parte da essência do ser humano. Entretanto nesse período ainda não se pensou na regulamentação, ou num complexo de normas para regular as relações de trabalho.

Com chegada da Idade Moderna, no século XVII, a sociedade europeia assistiu ao declínio do regime artesanal, inclusive com a proibição das corporações de ofícios em alguns países. Segundo Barros (2009), na França, por exemplo, foi promulgado o Edito de Turgot, em 1776, e, posteriormente, foi promulgada a Lei de Chapellier, em 1791. Esse período assistiu também ao fim do período das grandes navegações e, por conseguinte, o empobrecimento de países como Portugal e Espanha.

Na Idade Moderna, no entanto, vem à luz um novo modelo de produção, também chamado de regime da manufatura. Por esse regime, segundo Feliciano (2013, p. 52), “o princípio concedia a um produtor de seu agrado o monopólio de certo produto, por certo tempo (ou tempo indeterminado) e em certo espaço geográfico”. Nesse sistema o produtor, dono do monopólio, contrata pessoas para realizar o trabalho, o qual passa a ser remunerado. Para Russomano (1997, p. 13), “Deu-se, no regime das manufaturas, o prenúncio histórico do *salaríato*”.

No início da Idade Moderna a sociedade também resgata a chaga da escravidão. Com as descobertas de novas terras e a sua exploração, principalmente no continente americano. Nesse continente tanto negros quanto indígenas passaram a ser escravizados. Por conseguinte, embora alguns países da Europa vivessem no regime das manufaturas e na incipiente industrialização de algumas cidades, ficou evidente que o trabalho humano não alcançou um valor social que autorizasse uma regulamentação.

A Revolução Industrial, que se iniciou em meados do século XVIII (1760), tem como mérito a inovação dos meios de produção. Sob a égide da indústria surge, então, uma

nova classe social, a dos operários. Nesse momento as relações de trabalho passam por alterações, mas não por regulamentação, pois ainda não sofreu intervenções por parte dos entes governamentais. Esta se transformou na era do capital e, como consequência, a classe operária passou a ser subordinada à classe detentora do capital.

Ao lado das transformações econômicas, ocorreram também as movimentações políticas. A Revolução Francesa derrubou, em 1789, o antigo regime e pregou os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. Esse momento trouxe para o mundo das relações de trabalho a total autonomia de vontade das partes. Os ideários franceses acreditavam que o contrato, símbolo da plena liberdade, seria suficiente para regular as relações entre os particulares, sem qualquer intervenção estatal que interferisse nas relações de trabalho da sociedade industrial.

Esse período histórico também assistiu ao surgimento das ideias filosóficas e jurídicas clássicas do sistema econômico vigente nas nações industrializadas. Segundo Sena *et al.* (2010, p. 21), “A estruturação do capitalismo em torno da relação de emprego propiciou, num primeiro momento, a continuidade da situação econômica social da exploração da mão de obra então existentes noutros sistemas como o escravagista e o trabalho servil”.

A Revolução Industrial trouxe consideráveis transformações no que se refere à classe trabalhadora, sendo as mais importantes o surgimento do trabalho assalariado e a utilização da força motriz em substituição da força muscular do homem. Por conseguinte as mulheres e as crianças pertencentes à classe operária passaram a trabalhar nas indústrias, mesmo porque o surgimento das máquinas e dos novos inventos tecnológicos tornou o trabalho relativamente mais leve. As mulheres e os menores, por não terem condições de reivindicar, recebiam salários menores que os dos operários do sexo masculino. Nesse sentido, Barros (2009, p. 63) afirma que

O emprego das mulheres e dos menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes.

Ocorreu naquele momento expressiva transformação da sociedade, no que se refere aos rompimentos de sistemas de mercado e às mudanças das relações de trabalho. O sistema econômico produtivo de mercado, precipuamente, organizado segundo os princípios da reciprocidade, redistribuição ou domesticidade, então vigentes nas sociedades escravista e servil, sofre reversão diante de uma transformação completa na estrutura da sociedade no final do século XVIII, segundo Polanyi (1940).

A grande transformação da sociedade industrial também trouxe mudanças profundas nos meios de produção. O trabalho passou a ser executado por operários que se instalavam nas cidades industriais nas nações da Europa ocidental, com destaque para Inglaterra e França, no século XVIII, e Estados Unidos da América, século XIX. A busca por lucro, o acúmulo de capital pelos industriais e o liberalismo contratual passaram a reinar a vontade das partes contratantes nas relações de trabalho, sem a intervenção estatal. Isso acarretou, posteriormente, a exploração da classe proletária, segundo Delgado (2010).

Nesta excursão histórica é possível perceber um recorrente predomínio da classe produtora sobre a classe operária, principalmente no que diz respeito à utilização da mão de obra feminina e do menor. Daí, segundo Martins (2009, p. 7), “nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começam a reunir-se, associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres”.

É a partir do momento em que a exploração sofrida pela classe operária se torna insustentável, especificamente em decorrência das condições de trabalho a que ela é submetida, que o trabalho, concebido como parte da natureza humana e como algo que significa o ser humano, passa a ganhar valor, a ponto de o Estado sentir a necessidade de intervir, para se garantir o mínimo necessário à classe social oprimida.

A intervenção estatal na relação de trabalho subordinada decorreu da “questão social” traduzida na expressão que informa a reação humanitária da sociedade em relação às precárias condições de vida social e de trabalho da classe operária. Nesse sentido Delgado (1999, p. 35) afirma que

O Direito do Trabalho é, pois fruto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do Século XVIII e durante o curso do século XIX e que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de trabalho livre mais subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, como complexo de norma estatal que regula as relações de trabalho subordinado, somente emergiu no mundo jurídico após seu objeto primordial, o trabalho humano livre, assalariado e subordinado, ganhou valor social. O Direito do Trabalho é consequência da questão social precedida da Revolução Industrial, do século XVIII, e da reação humanística, que se propôs a garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho da indústria (NASCIMENTO, 2009).

Moraes Filho *apud* Barros (2009) é do parecer que os principais fatos sociais que condicionaram o surgimento do Direito do Trabalho, a partir de uma análise de contexto mundial, têm sua fonte nos vícios e nas consequências da liberdade econômica e do liberalismo político, como o maquinismo, a concentração de massa humana e de capital, as lutas de classe, e neles inclui também a 1^a Guerra Mundial, evento que vai de 1914 a 1918. Destaca que o fim da guerra, visto que o Tratado de Versalhes, assinado em 1919, trouxe em seu texto a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que, a partir de 1947, passou a ser uma agência especial da ONU, que, segundo Romar (2013, p. 666) “refletiu a convicção de que a justiça social é essencial para se alcançar uma paz universal e permanente”.

Para Nascimento (2009, p. 94), a OIT é “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele exposto”. As proposições da OIT estão elencadas na Parte XIII do Tratado de Versalhes², cujo objetivo principal busca estabelecer a paz universal com fundamento na justiça social.

De qualquer forma o importante em todo esse processo é que atualmente existe um corpo jurídico que extrapola o próprio estado nacional e tem estatuto internacional, em que os países signatários da OIT, em cujos princípios se defendem e promovem os direitos do trabalhador, além da liberdade sindical e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, se comprometem a eliminar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolir efetivamente o trabalho infantil e a eliminar toda e qualquer discriminação em matéria de emprego e ocupação, na busca pelo trabalho decente.

² SECCION I — Organización del trabajo.

Visto que La Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecerla paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, son movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera (disponível em //www.dipublico.org/instrumentos/8esp.html. acesso: fev.2015).

2.1.2 O trabalho no Brasil

A estrutura do trabalho no Brasil começou no período da sua descoberta, em 1500. Tudo era controlado pelo governo português, que foi o financiador das expedições de exploração do território. Esse regime sofreu uma reviravolta apenas em 1822, quando ocorreu a independência do Brasil em relação a Portugal. Entre 1500 e 1822 o Brasil teve pelo menos três ciclos econômicos: o do pau brasil, o da mineração e o açucareiro. Em todos esses ciclos as relações trabalhistas eram baseadas na escravidão.

Entre 1822 e 1889 surgem dois ciclos econômicos que foram decisivos para a mudança nas relações trabalhistas no Brasil, uma vez que também houve a libertação dos escravos e a forte imigração europeia para as terras brasileiras. O ciclo da borracha passou a empregar trabalhadores livres. O ciclo do café ainda se utilizou de mão de obra escrava, mas a sua produtividade aumentou com o uso da mão de obra europeia, em especial no Estado de São Paulo. O café, em certo sentido, alavancou as mudanças nas relações trabalhistas do Brasil. A relação trabalhista por meio da chamada parceria, ou meação, é que ganhou destaque no sistema da cafeicultura.

Mas talvez o evento mais significativo que transformou as relações trabalhistas no Brasil se deu em 1888. No dia 13 de maio daquele ano foi assinada a Lei Áurea, pela princesa Isabel. Com a abolição da escravidão passa-se a admitir a compreensão do fenômeno do Direito do Trabalho, no Brasil. A partir da Lei Áurea o trabalho passou a ser regulado e deu ao trabalhador o direito de ser livre.

Então no período compreendido entre o descobrimento do Brasil até abolição da escravidão as relações de trabalho se mantiveram intactas, pois nem a independência, em 1822, provocou transformações significativas na estrutura da sociedade. A partir da Lei Áurea certamente é que surgiu a intenção de se produzir uma legislação específica para regulamentar o trabalho livre, subordinado e assalariado (DELGADO, 2009).

De todo modo é possível afirmar também que, no período anterior à libertação dos escravos, no Brasil Império, não houve ambiente fértil para se regular o trabalho livre, certamente em decorrência das características da sociedade naquele momento.

As mudanças tiveram que esperar por um acontecimento importante que, em certo sentido, aos poucos viesse a moldar as bases de uma sociedade genuinamente brasileira. Esse acontecimento foi a Proclamação da República, em 1889. Esse período já estava sob a

influência da formação dos Estados Nacionais na Europa, e muitos países do continente europeu já estavam em fase adiantada de industrialização e mesmo de elaboração de legislações trabalhistas, principalmente sob a influência dos ideais libertários da Revolução Francesa.

A necessidade de regulamentação do trabalho assalariado e subordinado, no Brasil, surgiu da tímida industrialização, ocorrida na região Sudeste, com destaque para Rio de Janeiro e São Paulo, bem como da forte imigração de italianos, espanhóis, alemães, do movimento anarquista e do incipiente movimento sindical, do início do século XX.

No livro *Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil*, Leônicio Rodrigues (1966) descreve situações fáticas da sociedade brasileira, no início do século XX:

A capital federal tinha uma população de 522.000 habitantes em 1890 e São Paulo, 65.000, cifra que, em 1900, atingiu 240.000. Em 1907 concentravam-se no Rio de Janeiro 30% das indústrias nacionais, e em São Paulo, 16%. Não era pequeno o número de oficinas e manufaturas de calçados, vestuários, móveis, tintas, fundições, etc., geralmente instaladas em galpões ou fundos de armazéns e locais não alcançados por qualquer tipo de fiscalização.

Notável a influência da imigração, principalmente, italiana. No Estado de São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários existentes, os brasileiros em menos de 10%. Na capital paulista, entre 7.962 operários, 4.999 eram imigrantes, sendo a maioria absoluta de italianos. Pelo recenseamento de 1906 do Rio de Janeiro, num população de 811.443 habitantes, 118.770 eram operários e a maioria de estrangeiros, principalmente portugueses e espanhóis. No Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecidos na capital trabalham 10.204 operários, dos quais 1.843 brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 3% espanhóis (p. 108-109).

A imigração europeia transformou econômica, política e socialmente a sociedade brasileira. Muitos imigrantes, que vieram para substituir a mão de obra escrava, principalmente nas fazendas de café, não se ajustaram aos seus patrões, os quais ainda viviam sob a influência do sistema produtivo escravocrata. Consequentemente muitos imigrantes migraram para as cidades, assim como os negros, e passaram a se submeter ao processo produtivo da incipiente industrialização brasileira.

De todo modo a grande imigração influiu poderosamente em nossas formas de vida e trabalho, inclusive no que se refere ao ensino, uma das declarações mais persistentes dos colonos eram benefício de seus filhos (REALE, 2001).

O movimento grevista também se intensificou nos primeiros anos do Brasil republicano, com destaque para as greves no Rio de Janeiro e São Paulo. Neto e Cavalcante (2013) relacionam a greve dos cocheiros no Rio de Janeiro, em 1900, a dos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, da Bahia, em Cachoeira, a da Estrada de Ferro

Sorocabana, em São Paulo, em 1901, a da paralisação dos carroceiros, em Santos, e a do fechamento da fábrica de tecidos de Vila Isabel, Rio de Janeiro, em 1903. Eles falam também da grande greve que teve início na cidade de São Paulo, no Cotonifício de Rodolfo Crespin, no bairro da Mooca, em 12 de junho de 1917. Essa greve se alastrou e, em 12 de julho, mais de 20 mil trabalhadores de diversas categorias apoiavam o movimento paredista.

A classe proletária no Brasil passou, assim, a reivindicar direitos mínimos nas relações de trabalho. Certamente tais reivindicações surgiram porque a maioria dos operários era de origem estrangeira e, por isso, já tinha vivenciado o processo de industrialização na Europa, em especial em países que já tinham positivado regras mínimas de proteção dos trabalhadores.

Assim a regulação dos direitos trabalhistas começa a ser reivindicada no Brasil. Elas ganham um peso formal quando, na década de 1930, sobe ao poder o presidente Getúlio Vargas. A partir dessa década, os trabalhadores brasileiros, assim como aconteceu na Europa, passaram a ter leis esparsas que regulavam as relações de trabalho para categoria, ferroviários, operários, bancários, eletricitários e portuários, entre outros.

Diante das diversidades de normas trabalhistas existentes e criadas a partir das reivindicações das categorias profissionais, com o objetivo de consolidar e padronizar uma legislação comum a todos os trabalhadores, o então Presidente da República, Getúlio Vargas, autoriza a criação de uma comissão de juristas designados pelo então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho. Após mais de um ano de trabalho, no dia 1º de maio de 1943, a CLT foi publicada por meio do Decreto-Lei nº 5.452. Tal Lei traz dispositivos legais que vão do Direito Individual ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Processual de Trabalho.

Também a CF, Carta Magna promulgada pela Assembleia Constituinte, em 05 de outubro de 1988, além de preconizar a garantia de direitos trabalhistas mínimos, em dispositivos específicos, inscritos do Art. 7º ao Art. 11, também traz como um dos fundamentos para se constituir um Estado Democrático de Direito, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

A partir deste sucinto histórico das relações trabalhistas no Brasil, cujas primeiras regulamentações encontraram sua consolidação na CLT, de 1943, e foram corroboradas na atual CF, é possível extraír o conceito de direito do trabalho, que comporta dois segmentos

específicos: o individual e o coletivo, sendo que cada um possui peculiaridades, regras e institutos próprios.

O Direito Individual do Trabalho regulamenta o contrato de trabalho e seus sujeitos, os empregados e os empregadores, fixando direitos e deveres às partes contratantes envolvidas.

Já o Direito Coletivo de Trabalho regula as relações coletivas de trabalho, cujos sujeitos envolvidos são as entidades sindicais, as quais são constituídas a partir da formação de categorias econômicas e profissionais. Esse ramo específico do Direito do Trabalho é fundamental para a ampliação dos direitos trabalhista mínimo garantido pelo Estado.

O Direito Coletivo do Trabalho é ramo do Direito do Trabalho, consequentemente é conjunto de princípios, regras e instituições que regula a organização dos sujeitos coletivos do trabalho, ou seja, a estrutura sindical brasileira, os conflitos coletivos inerentes aos ditos sujeitos, os sindicatos e a negociação coletiva.

Nascimento (2009, p. 1207) define Direito Coletivo do Trabalho como a “parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos”.

Como o Direito Coletivo do Trabalho regula a organização sindical é comum atribuir-lhe a denominação de direito sindical. Todavia, ressaltam os teóricos que tal denominação não é apropriada, diante de seu caráter subjetivista, pois apenas enfocam os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos. É notório que o tal ramo do Direito do Trabalho não regula apenas seus sujeitos, mas também os conflitos coletivos e a negociação coletiva, a qual é uma forma de composição conflitos de interesses coletivos e instrumento que pode ampliar direitos trabalhistas.

Conceituado o Direito Coletivo de Trabalho é possível vislumbrar que tal ramo específico do direito tem conteúdo peculiar. Dentro dele é que se encontra a organização sindical, que regula as estruturas legais de constituição, modificação e extinção sujeitos coletivos, isto é, os sindicatos, federações e confederações. Outro conteúdo característico desse ramo do direito é a regulamentação dos conflitos coletivos de trabalho e suas formas de composição, com especial ênfase na negociação coletiva, um dos objetos de pesquisa dessa dissertação.

2.2 OS SUJEITOS E OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Na legislação trabalhista brasileira, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho se estruturam por meio das entidades sindicais, isto é, dos sindicatos, das federações e das confederações.

No presente tópico se apresenta a organização estrutural dos sujeitos do Direito Coletivo de Trabalho, com destaque para a percepção de que quando as entidades sindicais se relacionam, elas dão origens a conflitos coletivos de trabalho, porque os interesses desses sujeitos coletivos, desde a sua origem, são antagônicos. Instalados os dissídios coletivos a sociedade não admite a sua eternização. Consequentemente criam-se meios de resolução dos conflitos. A seguir se enfatizam as modalidades de solução dos conflitos coletivos, com destaque para a negociação coletiva.

2.2.1 Sujeitos coletivos

São sujeitos coletivos do Direito Coletivo do Trabalho as entidades sindicais que compõem a organização sindical brasileira, que se encontra estruturada legalmente na CLT, Título V – Da Organização Sindical, e cujos princípios e dispositivos que a preservaram estão preconizados nos Art. 8º a 11 da CF.

Não se investiga na presente pesquisa a história das entidades sindicais, porque esta está mais relacionada a outro conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho, a negociação coletiva. Todavia torna-se importante conhecer a estrutura e fundamentos legais dos entes sindicais, pois os sindicatos, as federações e as confederações sindicais são os agentes potenciais, legitimados e envolvidos diretamente negociação coletiva de trabalho, instituto jurídico utilizado para compor os conflitos de trabalho, bem como para criar normas sobre o assunto. Aí se encontra o estatuto da autonomia privado coletiva.

Também não se discorre sobre o surgimento e a evolução do sindicalismo, quer no Mundo, quer no Brasil, porque o sindicalismo esteve sempre atrelado aos movimentos sociais, os quais contribuíram para dar origem e para engendrar o Direito do Trabalho.

A necessidade de reivindicar melhores condições sociais e de trabalho, o espírito de solidariedade e o associativismo, aliados à consciência da força coletiva, fizeram com que os

trabalhadores se organizassem, em um primeiro momento, de forma clandestina, visto que a associação de trabalhadores era proibida, na fase liberal, para, após e inclusive, lutar pelo direito de organização social, segundo Hazan (2010).

A estrutura sindical brasileira se organiza por entidades sindicais que se estabelecem num sistema piramidal, cujos sindicatos estão na base da pirâmide, as federações no centro, e as confederações se estabelecem no ápice.



Figura 1: Estrutura Sindical Brasileira
Fonte: Hélio Antônio dos Santos Filho, 2015.

Segundo se pode extrair dos princípios constitucionais expressos no Art. 8º da CF, a organização sindical brasileira se forma por meio de um sistema confederativo, no qual se concede liberdade de associação para a criação, para a manutenção ou para a extinção das entidades sindicais e a filiação e a desfiliação de seus membros. Esse artigo estabelece, portanto, o princípio da liberdade sindical. Também o sistema confederativo informa a autonomia sindical, a qual sustenta e autoriza a autogestão administrativa e financeira dos sindicatos, vedando a interferência, ou a intervenção estatal. Em outras palavras o Art. 8º é o que estabelece a garantia da livre estruturação interna das entidades sindicais.

A Carta Magna de 1988 impõe, ainda, à organização sindical brasileira, o sistema da unicidade sindical. Por esse princípio somente se admite um sindicato por categoria numa base territorial determinada. No sistema sindical brasileiro a base territorial é o município, segundo o Art. 8º, II, da CF.

A existência de contribuições sindicais é outra particularidade do sistema confederativo sindical brasileiro. Na CLT há dispositivos específicos que regulam a fixação e o recolhimento do imposto sindical, o qual é obrigatório para os empregados, para os empregadores e para os profissionais liberais que participam de determinada categoria profissional ou econômica, cujo recolhimento ocorre uma vez por ano.

É compulsória a contribuição sindical, a qual “possui como fundamento jurídico o disposto nos Art. 578 a 610 da CLT. É a única que possui previsão legal expressa para sua

cobrança, dispondo a mesma lei sobre a forma de arrecadação e os responsáveis pelo recolhimento”, conforme Hinz (2009, p. 71).

Além do referido imposto sindical, há também a possibilidade de outras receitas sindicais. A contribuição confederativa tem sua base no Art. 8º, inciso IV, da CF/88. A contribuição associativa é quitada de forma obrigatória pelos sócios das entidades sindicais. Já as contribuições assistencial, de revigoramento ou de fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, são impostas pelos sindicatos, conforme o Art. 513, alínea “e”, da CLT. O Tribunal Superior do Trabalho – TST já pacificou entendimento de que somente o imposto sindical é compulsório aos não filiados³.

A unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, para alguns teóricos, são consideradas causas de restrições da aplicação do princípio da plena liberdade sindical.

De qualquer forma diante da estrutura da organização sindical brasileira é possível indicar quais são os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho, ou seja, os sindicatos, as federações e as confederações.

O sindicato, segundo Nascimento (2009, p. 1254), é a “organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre grupos sociais”. O autor destaca neste caso a ideia de organização, autonomia e defesa de interesses coletivos.

O termo sindicato contido, no entendimento de Durand *in* Nascimento (2009, p. 1253), estabelece ser:

[...] agrupamento no qual várias pessoas que exercem uma atividade profissional convencionam pôr em comum, de uma maneira durável e mediante uma organização interior, suas atividades e uma parte dos seus recursos para assegurar a defesa e representação da sua profissão e melhorar suas condições de existência.

Ainda segundo Durand *in* Nascimento (2009), o destaque fica por conta da referência de agrupamento de pessoas que exercem a mesma atividade profissional. Despreza-se em tal conceito a associação de pessoas ligadas à atividade econômica, como, por exemplo, os empregadores.

³ Precedente Normativo Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSErvâNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014

"A Constituição da República, em seus Arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados".

Segundo Santos (2014, p. 29), o sindicato é a “associação permanente e institucionalmente estruturada para a tutela e coordenação de interesses profissionais e econômicos, individuais e coletivos dos seus membros (trabalhadores e empregadores), afetos, direta ou indiretamente, às relações de trabalho”. O teórico se preocupou em destacar a ideia de associação, de representação e de defesa dos interesses coletivos.

Para Martins (2009, p. 703), sindicato é “a associação de pessoas físicas ou jurídicas que tem atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria representativa”.

A CLT não define o que é sindicato. Todavia no Art. 511 preconiza que é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exercem respectivamente a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares e conexas.

Com base nos conceitos acima surgem ideias como a de associação de pessoas para defender interesses comuns do grupo. Assim o sindicato é sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, que se constitui a partir da manifestação da vontade de pessoas, como os empregados, os empregadores ou outros tipos trabalhadores, de se agruparem com objetivo de defender os interesses coletivos do grupo.

Quanto às federações, elas são consideradas como entidades sindicais que se formam da junção de no mínimo cinco sindicatos e, em regra, no âmbito estadual, para o fim de coordenar os interesses dos sindicatos a ela associados de maneira uniforme. Também se possibilita às federações participar de negociações coletivas, ou seja, de poderem realizar acordos ou convenções coletivas de trabalho quando não há, em determinada base territorial, sindicatos representativos de empregadores e empregados.

Já as confederações são entidades sindicais que se constituem a partir do agrupamento de no mínimo três federações e mantêm sede na capital federal. Assim como acontece com as federações, a participação das confederações na negociação coletiva é residual. Somente se inexistirem numa determinada base territorial sindicatos e/ou federações é que será admitida a confederação como sujeito acordante ou conveniente nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.

As federações e as confederações são chamadas na estrutura organizacional sindical de associações de grau superior. Todavia tais entidades sindicais não são hierarquicamente

superiores aos sindicatos. É fato que as federações, em face de sua capacidade financeira, dispõem de serviço médico, odontológico, de consultoria econômica e jurídica, entre outros, os quais acabam sendo utilizados pelos filiados dos sindicatos a elas vinculados, “sendo provável que os sindicatos não disporiam de recursos para tais serviços”, segundo Hinz (2009, p. 36). Daí é que surge a ideia de hierarquização das entidades de graus superiores.

As centrais sindicais foram reconhecidas formalmente como entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores, com a publicação da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

São associações civis que têm como atribuições e prerrogativas coordenar a representação dos trabalhadores por meio das entidades sindicais de categorias profissionais que a elas se filiarem. Não há centrais sindicais de empregadores.

No sistema confederativo de organização sindical adotado pelo Brasil não se admitem as centrais sindicais como entidades detentoras de personalidade sindical. Não há legislação que dispõe serem as centrais sindicais associações sindicais. A estrutura confederativa brasileira é formada por entidades sindicais que se compõem por meio de categorias econômicas e profissionais, e as centrais sindicais somente se estruturam em categorias profissionais, ou seja, em agrupamento de sindicatos, federações e confederações dos trabalhadores.

O Supremo Tribunal Federal – STF, no julgamento da ação direita de constitucionalidade, ADIn 271-MC/DF, proposta pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, estabeleceu que as centrais sindicais não possuem personalidade sindical e não se configuram como entidades de classe sindical, por representarem categorias profissionais diversas, exclusivamente de trabalhadores.

No Brasil, os sindicatos se constituem a partir de categorias profissionais, econômicas e diferenciadas. Segundo Hinz (2009, p.10),

A categoria não é uma realidade ontológica, visto que ela não existe no mundo das coisas, mas é criação do direito coletivo do trabalho, fundado no modelo corporativista, segundo o qual os empregados e empregadores, exercentes de atividades idênticas, similares ou conexas, fazem parte, cada qual, de uma dada categoria, surgida, a princípio, da atividade desenvolvida pelo empregador.

Categoria é conjunto de pessoas que tem vínculos e interesses profissionais ou econômicos comuns decorrentes da identidade, da semelhança e da conexão das condições ligadas ao trabalho em determinados setores das atividades econômicas, como a indústria, o comércio, a saúde, a educação, o transporte, entre outros ramos.

As categorias econômicas estruturam os sindicatos patronais, as quais se organizam a partir da solidariedade de interesses econômicos dos empregadores que empreenderem atividades empresariais idênticas, similares ou conexas, segundo Art. 511, § 1º, da CLT. Elas se estruturam, portanto, a partir do setor econômico da indústria, do comércio, da saúde, da educação, do transporte, do turismo, entre outros.

Já as categorias profissionais que dão origem aos sindicatos dos empregados são compostas a partir da similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou atividades econômicas similares ou conexas, nos termos do Art. 511, § 2º, da CLT. Na formação dos sindicatos dos empregados há identidade de interesses que se constituem a partir da relação profissional desenvolvida e do trabalho em si executado em determinado setor econômico, a qual traz semelhança na condição de vida dos trabalhadores.

Já as categorias diferenciadas se formam por empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, conforme se verifica do Art. 511, § 3º, da CLT.

Barros (2009, p. 1235) explica que “a colocação de um empregado, empregador ou trabalhador autônomo no quadro da respectiva categoria constitui o que denominam enquadramento sindical e se processava nos termos do Art. 577, da CLT”. De fato, com a promulgação da CF/88, que manteve a autonomia sindical, princípio que informa a vedação da intervenção e da interferência estatal nas organizações das entidades sindicais, não se admite que o Estado continue a realizar o enquadramento sindical pela então Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego.

Todavia tem-se entendido que o quadro sindical referenciado no dispositivo consolidado, Art. 577, da CLT, continua servido de base para consultas e não há obrigatoriedade de aplicação segundo Barros (2009, p. 1235). Nesse sentido, detalha Hinz (2009, p. 12-3),

A Consolidação das Leis do Trabalho possuía um quadro anexo ao Art. 577, o qual estabelecia as atividades econômicas e profissões para fins de enquadramento sindical. À época de vigência dessa norma, a categoria existia *a priori*, ou seja, era previamente estabelecida em lei. Todavia, com o advento da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu a liberdade de criação de sindicatos independentemente de autorização estatal e com base na vontade dos interessados (Art. 8º, I e II), tem-se que referido quadro, atualmente, é exemplificativo, além de se encontrar distante da realidade, porquanto existem hoje atividades econômicas e profissionais que, àquela época, nem sequer podiam imaginar.

Os sindicatos têm dimensões quanto às categorias que representarem e à base territorial delimitada. São os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho que representam os interesses coletivos das categorias que o estruturaram. Os sindicatos, como entidades associativas, têm legitimidade para defender os interesses coletivos de seus filiados quando se acharem em conflitos. Essa legitimação ganhou *status constitucional*, com a promulgação da CF de 1988, que no Art. 8º, III, preconizou que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

2.2.2 Conflitos coletivos de trabalho - modalidades

A convivência em sociedade sempre foi indispensável para a sobrevivência do ser humano. O convívio social harmônico de qualquer comunidade impõe aos seus membros obediência e respeito mútuo. Todavia é certo também que da convivência do ser social podem surgir conflitos de interesses entre os membros que convivem na sociedade.

A respeito do contexto da ideia sociológica de o homem viver em comunidade, por ser tal condição própria de sua essência e necessidade natural, escreveu Teixeira Filho (2009, p. 25) que, “Desde o início dos tempos, necessitaram agrupar-se entre si, como imperativo de sobrevivência diante de constantes ameaças externas, representadas, ora por fatos da natureza (tempestades, inundações, terremotos, etc.), ora por outros seres humanos hostis”.

No mesmo sentido expressou Sena (2010, p. 143) que o “convívio em sociedade e o exercício da liberdade individual perante uma coletividade de iguais, podem surgir naturais conflitos e litígios entre os seus membros”. Daí pode-se afirmar que os conflitos decorrem da inter-relação entre os indivíduos que se prestam a viver em sociedade.

Os conflitos decorrentes da convivência em sociedade também podem atingir um número expressivo de membro da comunidade e transcender o individual e alcançar o coletivo. Daí se admitir a existência de conflitos coletivos na sociedade. O jurista alemão Gierke *in Romita* (2014, p. 939), afirma que “o indivíduo como parte e membro de um todo qualificadamente superior, cuja vida coletiva dá pleno sentido à sua existência”. Por esta afirmação é possível constatar que a superioridade do ser humano não o afasta da convivência social. Pelo contrário o atrai para o convívio coletivo, exatamente para preservação da sua vida.

Aristóteles (2000, p. 8-9) afirmou que “o homem é animal político mais social que as abelhas e outros animais que vivem em comunidade”. O filósofo grego justifica sua afirmação, esclarecendo que

As primeiras uniões entre pessoas, oriundas de uma necessidade natural, são aquelas entre seres incapazes de existir um sem o outro, ou seja, a união da mulher e do homem para perpetuação da espécie (isto não é resultado de uma escolha, mas nas criaturas humanas, tal como nos outros animais e nas plantas, há um impulso natural no sentido de querer deixar depois do indivíduo um outro ser da mesma espécie).

O homem vive em comunidade, quer porque é de sua natureza, quer porque necessita preservar a sua própria espécie e sobreviver. A convivência do homem, de forma coletiva e grupal, além da preservação da espécie, certamente lhe trouxe melhorias nas suas condições de vida, em especial no que se refere à moradia, à segurança, ao trabalho, à alimentação, ao lazer, etc. Entretanto o convívio social também trouxe conflitos de interesses.

É certo que os conflitos coletivos tomaram expressão maior após a sociedade industrial, que fez surgir comunidades de massa organizadas a partir da mobilização e agrupamento dos seus membros (TOURAINE, 1984).

As transformações sociais ocorridas após as revoluções do século XVIII, na Inglaterra e na França, bem como a industrialização da Europa Ocidental e os interesses antagônicos entre as classes trabalhadora e empregadora também modificaram o domínio da individualidade, para alcançar as relações coletivas. Dessa perspectiva também se vislumbra o surgimento dos conflitos coletivos trabalhistas.

Segundo Martins (2009, p. 769), conflito vem “do latim *conflictus* [, e]⁴ tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas”. Os conflitos têm seus sujeitos, isto é, atores coletivos ou individuais, e decorrem de interesses que se opõem. No contexto sociológico os conflitos são inerentes aos seres que vivem em sociedade, cujos campos em que acontecem são amplos e diversificados, assim como o é a convivência social.

Os conflitos são deslocados de sua base social, para serem analisados do ponto de vista jurídico e trabalhista. Nesse contexto os conflitos são controvérsias, embates e dissídios decorrentes das relações de trabalho, no aspecto individual ou coletivo. Em estudo sobre o tema dos conflitos coletivos na esfera privada, Furtado, *apud* Neto e Cavalcante (2013, p. 1261), escreveu que

Só em casos extremos – já se disse – capital e trabalho possuem interesses econômicos comuns e, ainda, esta apreciação é uma apreciação política, sem

⁴ O grifo é nosso.

equivalência no terreno econômico. Daí porque uma compreensão ampla dos fatos sociais induz a pensar as relações de trabalho como conflitivas por natureza, embora essa conflituosidade muitas vezes não se exteriorize, indicando um estado de normalidade nas relações entre empresários e trabalhadores.

A transcrição acima ressalta a ideia de que as relações de trabalho que vinculam empregados e empregadores são divergentes e controvertidas diante da existência de oposição aos seus interesses individuais. Os trabalhadores, por meio do trabalho, estão sempre à busca de melhorias salariais e de sua condição social, enquanto que o empregador, ainda que indiretamente, tem o interesse de que a sua atividade empresarial se desenvolva e lhe conceda o maior lucro possível.

No Direito do Trabalho os conflitos serão individuais quando os sujeitos envolvidos nos litígios forem empregados e empregador, nos quais os interesses divergentes são individuais. Como exemplo pode ser citada a divergência quanto ao pagamento de férias e de salários. A controvérsia que se instala quanto à diferença de pagamento de verbas, *a priori*, fica no âmbito da individualidade daqueles que entendem que receberam a menor e a dos que entendem que quitaram corretamente.

Os conflitos trabalhistas serão coletivos a partir do momento em que os sujeitos conflitantes são entidades coletivas, como os sindicatos, as federações e as confederações. Especificamente os entes coletivos defendem interesses da categoria profissional ou econômica que representam. Segundo Santos (2014, p. 72), o interesse coletivo “adentra à esfera jurídica individual de forma indireta e mediata, uma vez que concerne ao homem como membro de uma comunidade”. Denota-se que apesar de os sujeitos conflitantes serem as entidades coletivas, as sindicais, que defendem interesses de categorias, os reflexos da resolução dos conflitos impactam no indivíduo pertencente ao grupo. O reflexo indireto dos interesses coletivos atingem os interesses individuais.

Os conflitos coletivos decorrem dos interesses coletivos de uma categoria representada pelos entes sindicais dos trabalhadores que divergem dos interesses dos sindicatos dos empregadores ou do próprio empregador. Afirma Delgado (2014, p. 33) que os conflitos coletivos do trabalho são “aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria”.

Encontra-se no Direito Coletivo do Trabalho a divisão dos conflitos trabalhistas em individuais e coletivos, conforme exposto acima, sendo que os conflitos coletivos de trabalho

comportam uma subdivisão em: a) conflitos coletivos de caráter jurídico e b) conflitos coletivos de caráter econômico.

Estabelece a distinção entre conflitos coletivos de natureza econômica e de natureza jurídica porque que no primeiro a finalidade é a obtenção de uma norma jurídica com reflexos econômicos e/ou sociais nos interesses individuais dos empregados. Isso acontece quando há a concretização da negociação coletiva ou o julgamento de dissídio coletivo. Já no segundo a finalidade não é a obtenção de uma regra jurídica, mas a declaração do sentido e do alcance da norma já existente ou em execução (RODRIGUEZ, 2000).

A classificação acima sustenta a ideia de que nos conflitos coletivos de índole econômica se busca criar uma norma e, nos conflitos coletivos de índole jurídica, o objetivo é interpretar uma norma já existente ou não cumprida.

O surgimento dos conflitos coletivos do trabalho é inevitável, quer pela divergência de interesses comuns entre os seus sujeitos envolvidos, isto é, as entidades sindicais representantes das categorias dos empregados e dos empregadores, quer porque os conflitos são próprios da convivência social e, consequentemente, das relações de trabalho, individuais ou coletivas.

Em DL os conflitos sociais entre os agentes endógenos, isto é, aqueles sujeitos pertencentes à determinada localidade, e os atores exógenos, ou seja, os governos ou as entidades privadas que participam e/ou auxiliam o processo de transformação da comunidade local, às vezes são inevitáveis. Os conflitos decorrem da divergência de interesses dos envolvidos e, especialmente, porque as contendas são próprias da convivência em sociedade.

2.2.3 Meios de resolução dos conflitos coletivos

Os conflitos coletivos trabalhistas são espécies de conflitos sociais, visto que surgem das relações de trabalho do ser humano dentro de uma determinada comunidade. O convívio dos seres humanos em sociedade gera conflitos, pois as divergências são inerentes à natureza humana e à própria convivência em comunidade.

Os conflitos fazem parte da vida em sociedade e é possível afirmar que não há convivência comunitária sem a contenda, a luta, as discussões e as divergências. Consequentemente os vínculos jurídicos que se estabelecem entre empregados e

empregadores também serão conflituosos. Embora a vida em sociedade seja conflitante e ocasione conflitos de interesses, tais divergências não podem se eternizar. Salienta Nascimento (2010, p. 37) que “os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sociais, próprios da vida em comunidade. Pretender a sua superação não é possível, porque a vida do ser humano nos grupos sociais é problemática”.

Como os conflitos sociais são inevitáveis, também são fatais as ocorrências dos conflitos coletivos do trabalho, justamente porque tais conflitos são espécies daqueles. A convivência em sociedade impõe o surgimento dos conflitos, por conseguinte se faz necessária a busca por solução das divergências instaladas entre os indivíduos e, por isso, a própria comunidade busca meios para resolvê-los. “Dotar a sociedade de técnicas aprimoradas para resolver os conflitos é tarefa fundamental que permite a harmonia e a paz social”, segundo Nascimento (2010, p. 38).

O Direito Coletivo do Trabalho admite os mesmos processos de composição dos conflitos de interesses comuns aos demais ramos da ciência jurídica, para resolução dos conflitos sociais, isto é, a autotutela, a autocomposição e heterocomposição.

Quando se utiliza a primeira modalidade de resolução dos conflitos, a autotutela, também denominada de autodefesa, há a imposição da força de um dos conflitantes em relação ao outro, para prevalecer o seu interesse. No Direito Civil e Penal, como exceção, ainda se admite o método da autotutela no caso da legítima defesa da posse e da vida. No Direito do Trabalho não se admite tal meio para resolver para os conflitos trabalhistas individuais. Aliás, a utilização da força para solução da contenda caracteriza o exercício arbitrário das próprias razões, crime tipificado no Art. 345 do Código Penal⁵.

Já nos conflitos coletivos de trabalho, Delgado (2009, p. 1297) assevera que “a greve é instrumento direto de pressão coletiva, aproximando-se do exercício direto das próprias razões efetivado por um grupo social”. O referido autor ainda esclarece que a greve, em certa medida, é o “direito de causar prejuízo”. Daí, ainda que não se admita o movimento paredista como forma de autotutela, na dinâmica da composição dos conflitos coletivos não se pode negar o seu caráter coercitivo, quando os empregados paralisam a atividade empresarial do empregador causando-lhe prejuízos.

⁵Art. 345 - Fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, embora legítima, salvo quando a lei o permite:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Se não há emprego de violência, somente se procede mediante queixa.

Quanto à autocomposição, esta é o meio de solucionar os conflitos de interesses no qual as próprias partes colidentes, por meio de mútuas concessões, acabam por resolver os conflitos sem a interferência de terceiros. Nos conflitos coletivos de trabalho a autocomposição ocorre quando as entidades sindicais divergentes ajustam suas contrariedades de modo autônomo, sem a interferência ou intervenção de terceiros, compondo os conflitos coletivos trabalhistas, por meio da negociação coletiva. Afirma Delgado (2014, p. 34) que

A fórmula autocompositiva da negociação trabalhista pode receber certos impulsos e estímulos, caracterizado pelo mecanismo da autotutela, como a greve, ou próximo à heterocomposição, como a mediação. Entretanto, a presença desses diferentes mecanismos não desnatura a autocomposição realizada, que se celebra autonomamente pelas partes, ainda que sob certa pressão social verificada ao longo da dinâmica negocial.

Ainda que se admita a interferência indireta durante o processo de negociação coletiva, na modalidade autocompositiva dos conflitos coletivos trabalhistas são as próprias partes envolvidas que, de fato e de direito, materializaram a composição dos dissídios, a partir do momento em que, de forma autônoma redigem, assinam e depositam no órgão competente os instrumentos normativos decorrentes da negociação coletiva, do acordo ou da convenção coletiva de trabalho.

Por último, a heterocomposição acontece quando um terceiro, que não é parte nos conflitos de interesses resistidos, os resolve, com obrigatoriedade e de forma imparcial. As fórmulas heterocompositivas admitidas no direito são a arbitragem e a jurisdição.

Na arbitragem, as partes conflitantes escolhem livremente o árbitro, que terá a incumbência de solucionar o conflito por meio da entrega às partes da sentença ou laudo arbitral. No Direito Coletivo do Trabalho é admissível legalmente⁶ a escolha pelas partes do processo de arbitragem para solucionar a contenda de interesses coletivos.

A jurisdição ocorre quando o estado-juiz é convocado para pacificar os conflitos de interesses resistidos. Como no sistema jurídico brasileiro não é permitido o uso da força de um sobre o outro conflitante, via de regra, não se admite a autodefesa. O estado chamou para si o poder de dizer o direito e de resolver o conflito, o que se concretiza por meio da atuação do Poder Judiciário.

Na solução dos conflitos coletivos de trabalho, por meio da jurisdição se utiliza um meio procedural especial chamado de Dissídios Coletivos. É uma ação que se inicia com a

⁶ Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho...;

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

manifestação dos interessados conflitantes, depois de esgotada a possibilidade de negociação coletiva e da não opção pelo juízo arbitral entre as partes conflitantes. A instauração de instância se dá nos Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs, ou no TST, cuja competência é delimitada em decorrência da abrangência da base territorial dos sindicatos envolvidos no conflito. Se os sindicatos conflitantes têm suas bases territoriais delimitadas por município ou municípios localizados num mesmo estado da Federação brasileira, os conflitos serão dirimidos no TRT instalado no estado brasileiro onde se encontram localizados os municípios. Se as entidades sindicais abrangem municípios de estados distintos da Federação, a competência para conciliar e julgar o dissídio coletivo será do TST.

Outra modalidade admitida para a pacificação dos conflitos é a mediação. Nessa modalidade autocompositiva as partes conflitantes escolhem um mediador, um terceiro, imparcial, sem poder de decisão do conflito, mas que, por meio de técnicas de ajustes satisfatórios, colabora e encaminha as partes conflitantes para um acordo.

O mediador não tem poder de decisão apenas se coloca entre as partes contendoras, com o objetivo de aproximar-las e auxiliá-las na solução do impasse, com interesse na preservação das relações futuras entre as partes.

Na busca das convergências do instituto jurídico da negociação coletiva com as perspectivas do DL, a autocomposição, como modalidade de resolução dos conflitos coletivos de trabalho, será melhor trabalhada no próximo capítulo, com destaque para a negociação coletiva de trabalho como meio de pacificação de conflitos e como instrumento que possibilitam a ampliação de direitos trabalhistas mínimos garantidos.

Também se demonstrará como ocorre o processo negocial autocompositivo entre as partes conflitantes e a sua instrumentalização, que se materializa com a elaboração, pelas entidades sindicais conflitantes, dos instrumentos normativos denominados convenção, ou acordo coletivo de trabalho.

2.3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO LOCAL

Da noção do Direito Coletivo do Trabalho, com ênfase em as suas funções disciplinares, se verificam as eventuais convergências desse ramo da Ciência Jurídica com os princípios do DL.

O Direito não é uma ciência exata como a matemática e a física, mas é uma ciência que se constrói a partir de fatos sociais, econômicos e políticos que ocorrem em determinada sociedade e em certo período de tempo. Está, portanto, vinculado às ciências sociais ou humanas.

Sua origem está nas próprias relações humanas. O ser humano intuitivamente, com o objetivo de preservar a sua espécie, de procriar, de alimentar e de se defender de animais ou de outros grupos sociais, necessitou conviver em sociedade. A convivência grupal o obrigou a materializar regras de condutas sociais, que se aprimoraram e se modificam conforme os costumes, a religião, os fatos e a evolução da comunidade destinatária. Nesse sentido, Reale (2002, p. 481) é do parecer “que o homem viveu inicialmente o Direito como experiência e o realizou como fato social”.

Os fatos sociais decorrentes da vida do ser humano em sociedade trouxeram a necessidade de regulamentação desses acontecimentos para que o grupo social tivesse conhecimento dos seus direitos e de suas obrigações. Surgiu então a ideia da normatização dos fatos sociais.

O Direito é, portanto, uma norma ou as normas que regulam os fatos sociais. Como esses fatos ocorrem das mais variadas formas possíveis, alguns com mais interesses que outros, a necessidade da valoração dos atos em determinada sociedade se torna indispensável, mesmo porque não são todos os fatos que o ser social vai regulamentar. Assim surge a ideia de que o Direito é uma norma decorrente de um fato ou mais fatos com valor social.

Em conformidade com as ideias de Reale (2002, p. 490), ao tratar dos significados da palavra Direito, ressalta-se a existência de três elementos fundamentais que o enfatizam: “o elemento *valor*, com intuição primordial; o elemento *norma*, como medida de concreção do valioso no plano da conduta social; e finalmente o elemento *fato*, como condição da conduta, base empírica da ligação intersubjetiva”.

O Direito, na perspectiva de conjunto de normas de conduta social, que regula determinados fatos ocorridos em certa sociedade, em demarcado tempo e território, comporta divisões, especialmente diante da diversidade dos fatos sociais a serem regulamentados. Nessa concepção surgem ramos do direito como o Direito Civil, o Penal, o do Trabalho, o Administrativo e o Processual, entre outros. Tal fragmentação geralmente destaca o objeto enfático que cada ramo do Direito enfatiza. Para a presente pesquisa o objeto que interessa é o trabalho.

Como fato social regulado pelo Direito, compete verificar quando o trabalho humano ganhou *status* de valor social em dada sociedade que o normatizou. Como se detalhou a acima, o Direito do Trabalho passou a ser normatizado a partir de um dado momento em que a sociedade industrial, século XIX e XX, passou a dar valor ao trabalho assalariado e subordinado prestado pelos operários nas indústrias. A necessidade de regulamentar a relação de trabalho entre o operário e o empregador industrial teve como principal objetivo proteger uma classe social que à época era explorada, diante das péssimas condições de trabalho e de vida a que estavam submetidas. O Direito do Trabalho nasceu, portanto, como forma de proteger determinada classe social. Daí a natureza protecionista de tal ramo do Direito.

O Direito do Trabalho, como conjunto de normas que regula o fato social trabalho livre, humano, subordinado e assalariado, constituiu-se a partir da existência de um complexo de regras mínimas que garantiam aos destinatários condições mínimas de trabalho e vida. Traçou-se com o Direito do Trabalho a necessidade de limitação de uma jornada de trabalho, da imposição de intervalos e repousos, da preservação de uma remuneração justa, entre outros direitos. As normas trabalhistas buscam, portanto, garantir direitos mínimos aos trabalhadores de forma individual. É o que em direito ficou conhecido como garantismo⁷.

O Direito do Trabalho comporta a divisão em Individual e Coletivo. No aspecto individual, o Direito do Trabalho regula as relações de trabalho individuais, as quais, via de regra, se materializam no âmbito dos contratos individuais de trabalho, eventualmente firmados entre empregado e empregador.

Já o Direito Coletivo do Trabalho regulamenta as relações decorrentes dos vínculos entre as entidades sindicais. Impõe aos sujeitos coletivos a resolução dos conflitos coletivos de trabalho, bem como a possibilidade de ampliação de direitos mínimos garantidos por meio da negociação coletiva.

⁷ Garantias, tal qual definidas pelo direito civil, visam a assegurar o adimplemento das obrigações e a tutela dos direitos patrimoniais. Em termos jurídicos mais amplos, garantia designa “qualquer técnica normativa de tutela de um direito subjetivo” (FERRAJOLI, 2008, p. 60) e garantias constitucionais referem-se à tutela reforçada nos sistemas estruturados com base em constituições rígidas. Para Ferrajoli, garantia constitui “toda obrigação correspondente a um direito subjetivo, entendendo por ‘direito subjetivo’ toda expectativa jurídica positiva (de prestações) ou negativa (de não lesionar)”, sendo possível falar em garantias positivas e negativas (2008, p. 63). *Garantismo*, por sua vez, é neologismo que se refere a técnicas de tutelas dos direitos fundamentais (2008, p. 61), e embora tenha sido aplicado originalmente no campo do direito penal se estende “como paradigma da teoria geral do direito, a todo campo de direitos subjetivos, sejam estes patrimoniais ou fundamentais, e a todo o conjunto de poderes, públicos ou privados, estatais ou internacionais” (FERRAJOLI, 2008, p. 62). Fala-se em *garantismo liberal* ou penal (defesa dos direitos de liberdade frente ao arbítrio policial ou judicial), *garantismo patrimonial* (tutela dos direitos de propriedade), *garantismo internacional* (para tutelar os direitos humanos estabelecidos em pactos internacionais) e *garantismo social* “para designar o conjunto de garantias, em boa medida ainda ausentes ou imperfeitas, dirigida à satisfação dos direitos sociais, como a saúde, a educação e o trabalho e outros semelhantes” (FERRAJOLI, 2008, p. 62).

Por conseguinte, se as normas mínimas trabalhistas são respeitadas e/ou as entidades sindicais conseguem ampliá-las, é evidente que os trabalhadores representados pelo sindicato de sua categoria profissional acabam por serem incluídos socialmente, quer com melhores condições de trabalho, assim como com salários mais elevados, jornadas de trabalho menores, maior proteção contra acidentes de trabalho, quer com a melhoria na condição de vida, no que se refere à saúde, à alimentação, à educação, à moradia e ao lazer.

O garantismo dos direitos trabalhistas e a possibilidade de ampliá-los por meio da autonomia privada das partes coletivas na negociação coletiva geram desenvolvimento, transformação e inclusão social para os empregados representados pelas entidades sindicais envolvidas no processo negocial.

Daqui se pode extrair a primeira convergência do Direito Coletivo de Trabalho com o DL. Ambos buscam a transformação e a inclusão dos agentes sociais. Embora o Direito Coletivo do Trabalho busque essa transformação de forma mais ampla que no DL, mas os dois fenômenos traçam meios e perspectivas para o desenvolvimento de determinada “comunidade”.

O Direito Coletivo do Trabalho disciplina a organização das entidades sindicais e seus relacionamentos. No Brasil o sistema sindical é estruturado por entes como os sindicatos, as federações e as confederações. Essas entidades sindicais, aos se relacionarem, criam conflitos coletivos. Para a pacificação dos conflitos coletivos há formas de composição admitidas pelo Direito. A autotutela ocorre quando uma das partes impõe a sua força sobre a outra para que seu interesse se sobreponha, o que, via de regra, é vedado no sistema legal brasileiro. A heterocomposição decorre da participação direta de um terceiro para solucionar os conflitos. Portanto se dá pela arbitragem ou pela jurisdição. Já na autocomposição as próprias partes envolvidas nos conflitos resolvem diretamente, a qual se dá por meio de mútuas concessões.

A autocomposição ganha destaque no Direito Coletivo de Trabalho, por meio da denominada negociação coletiva. Trata-se do procedimento negocial no qual as partes, além de buscarem a pacificação dos conflitos, também estão autorizadas, por lei, a criar direitos que serão aplicáveis no âmbito das categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais que participarem da negociação coletiva.

A negociação coletiva se materializa por meio da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho, instrumentos de caráter normativo, com força de validade para

todos⁸, os quais trazem regras de direito trabalhistas que recairão sobre os contratos individuais de trabalho. Tais normas são criadas pelas próprias partes destinatárias então representadas pelas entidades sindicais.

Aqui reside outra convergência do Direito Coletivo do Trabalho com o DL. O instituto jurídico da negociação coletiva dá poder de decisão e fomenta a participação dos trabalhadores na busca por melhorias de condições de trabalho e de vida, as quais refletem, ou podem refletir, na transformação social, econômica e cultural dos trabalhadores envolvidos na negociação coletiva. O DL, como processo de transformação social a ser praticado em determinada localidade, busca exatamente a participação e o empoderamento dos atores da comunidade local nas tomadas de decisões quanto ao que se pretende transformar.

Tanto no Direito Coletivo do Trabalho, quanto no DL, há objetivos convergentes no sentido de estimular a participação direta das partes envolvidas e/ou destinatárias, o empoderamento dos agentes participantes nas decisões, além da busca pela melhoria de condição social de uma coletividade, quer no que se refere ao crescimento econômico e ao acesso a bens materiais, quer no que se alude às questões imateriais, quer ainda na transformação social, cultural, educacional e histórico, entre outros.

O presente capítulo versou sobre o Direito Coletivo do Trabalho e terminou com algumas convergências entre o tal ramo da ciência jurídica e o DL. O próximo capítulo terá como objeto a negociação coletiva. As aproximações deste capítulo com o capítulo terceiro serão importantes porque irão compor as bases que incidirão sobre os princípios do DL, em especial no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, mas também no que diz respeito às melhorias da qualidade de vida e às garantias de direitos advinientes da negociação coletiva.

⁸ Em latim: *Erga omnes*.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA COMPOSIÇÃO ESTRUTURAL

O tema desenvolvido neste capítulo é a negociação coletiva, que é um dos objetos do Direito Coletivo do Trabalho. Ela é descrita como modalidade de composição dos conflitos coletivos de trabalho. Também se destaca a sua importância como meio de instrumentalizar a possibilidade de negociar e ampliar direitos trabalhistas mínimos garantidos. Neste capítulo também se procurará demonstrar como ocorre o processo autocompositivo e sua instrumentalização, materializada com a confecção da convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO DE PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO

A negociação coletiva é considerada um dos meios mais eficientes para a solução de conflitos coletivos de trabalho. As partes conflitantes, nomeadamente os sindicatos patronais e laborais, por mera liberalidade, de forma direta e por meios de mútuas concessões, celebram acordos, que são concretizados por meio de instrumentos normativos.

Nos vários meios de pacificação de conflitos admitidos de forma lícita, a negociação coletiva ganha relevância, pois, além de pacificar e resolver os conflitos trabalhistas pelas próprias partes, também é um meio que possibilita proporcionar a melhoria na condição de vida social dos trabalhadores de determinada categoria profissional. Nesse sentido, Neto e Cavalcante (2013, p. 1279) são do parecer que “a doutrina considera a negociação coletiva, ao lado dos sindicatos e da greve, pilaster da estrutura triangular do direito coletivo”. No mesmo contexto Hinz (2009, p. 99) destaca que “das várias funções que podem ser exercidas pela entidade sindical, principalmente por um sindicato, sem dúvida a negociação coletiva é a mais importante delas”.

A negociação coletiva, portanto, é o meio legal que as entidades sindicais dispõem para compor conflitos coletivos de trabalho, bem como para fomentar a capacidade inventiva das partes sindicais envolvidas na criação de normas que visem à melhoria das condições de

trabalho e de vida dos empregados representados pelas categorias profissionais e econômicas envolvidas.

No Brasil, a negociação coletiva tem sua disciplina na CLT, no Título VII, que trata das Convenções Coletivas de Trabalho, além de existirem dispositivos constitucionais que a referenciam, como o Art. 7º, Incisos VI, XIII, XIV, XXVI, e o Art. 8º, Inciso VI. Dentre as funções da negociação coletiva, destaca-se a seguir aquela que se refere à pacificação dos conflitos trabalhistas e a função atinente ao poder normativo privado que se dá às partes negociantes.

Importante se faz ressaltar que a negociação coletiva enseja a teoria da autonomia privada coletiva, a qual informa que as partes negociantes, na qualidade de pessoas jurídicas de direito privado, manifestam suas vontades coletivas sem a intervenção estatal. Justifica o estado conceder essa autonomia privada às partes sindicais, quer para resolver seus conflitos coletivos de trabalho, quer para normatizar novas condições de trabalho, uma vez que as normas mínimas que regem as relações de trabalho subordinada, vias de regra, são insuficientes para regulá-las.

Também se leva em consideração a celeridade e a simplicidade do processo de negociação em relação ao de elaboração das leis estatais. Martins (2009, p. 790) argumenta que a negociação coletiva tem por base “a autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho”.

Uma vez materializada a negociação coletiva, por meio de instrumentos normativos próprios, a matéria negociada e regulada no diploma coletivo somente poderá ser alvo de revisão depois de transcorrido certo período. Isso é o que se denomina de periodicidade das negociações coletivas. No Brasil o prazo de duração de um instrumento negociado coletivamente geralmente não ultrapassa de dois anos.

A prática da negociação coletiva deve ser fomentada para a composição dos conflitos coletivos trabalhistas e também para que ampliação dos direitos mínimos trabalhistas garantidos seja preservada e na medida do possível ampliada.

A OIT aprovou duas Convenções em âmbito mundial. A primeira é a de nº 98, denominada Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, datada de 1º de Julho de 1949. Embora tenha trazido no título a expressão negociação coletiva, na realidade seus dispositivos trataram de regular a constituição e a liberdade sindical. A segunda é a de nº 154. Esta Convenção foi aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do

Trabalho, em Genebra, no dia 19 de junho de 1981. Também chamada de Convenção sobre a Negociação Coletiva, o documento produzido pelos convenentes apresentou os detalhes estruturais e objetivos do fenômeno. A finalidade da OIT, com a publicação dessas normas internacionais e como organismo internacional de promoção do Direito do Trabalho, foi a de incentivar a utilização da negociação coletiva por todos os seus estados-membros.

A negociação coletiva é a fórmula autocompositiva de conflitos trabalhistas, em decorrência da autonomia que se dá às partes sindicais participantes no processo negocial. No Brasil, a CF ampliou a relevância do processo de negociação, conforme a sugestão da OIT. Os diversos direitos trabalhistas passaram a ser garantidos pela Constituição a todos os trabalhadores urbanos e rurais, no Art. 7º, Inciso XXVI, que dispõe ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Esses instrumentos normativos somente surgem da negociação coletiva e o seu reconhecimento constitucional como direito demonstra o seu prestígio.

Outro ponto que destaca a relevância da negociação coletiva é a existência de dispositivos constitucionais que impõem às partes a necessidade da tentativa de negociação coletiva, antes da propositura de dissídios coletivos. Nesse sentido, Manus (2007, p. 316) expressa que “a propósito da ênfase dada pelo legislador ao processo de negociação, destaca os §§ 1º e 2º, artigo 114, da Constituição Federal”. Também a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o direito de greve dos trabalhadores, cuja legitimidade para deflagração do movimento é do sindicato, somente poderá ser exercida se frustrada a negociação coletiva.

A negociação coletiva fomenta o diálogo entre os representantes das classes dos empregadores e dos empregados e se constitui como um dos instrumentos mais significativos para pacificar os conflitos coletivos.

A pacificação dos conflitos coletivos do trabalho é necessária, e a utilização da negociação coletiva como meio de solução é algo indispensável. O processo de conversação e de diálogo direto entre as partes conflitantes, em especial os sindicatos, certamente é um dos meios mais indicados para a solução dos conflitos trabalhistas.

Trata-se de um processo em que as partes divergentes é que têm conhecimento mais aguçado e profundo da crise instalada e certamente sabem quais as dimensões desastrosas que a continuidade de um conflito pode gerar para si próprios. As partes divergentes são as mais

interessadas e indicadas para pacificar a eventual situação conflituosa que refletem em seus próprios interesses.

O jurista Uriarte *apud* Neto e Cavalcante (2013, p. 1279) destacou da seguinte forma a importância da negociação coletiva como meio de pacificação dos conflitos coletivos:

O segundo papel sobressalente na consideração dos meios de solução dos conflitos laborais é a constatação de que a negociação coletiva é a forma perfeita de autocomposição de conflitos coletivos. A doutrina é praticamente unânime em considerar que para a solução de conflitos coletivos, a negociação é, como se disse, a ‘forma perfeita’, ‘melhor meio’ porque constitui por excelência a forma de diálogo entre os diversos grupos componentes da sociedade moderna pluralista, sendo desejado o seu florescimento nos países da América Latina.

Em certo sentido a negociação coletiva deve ser sempre incentivada para pacificar os conflitos coletivos de trabalho que se originaram no âmbito das relações trabalhistas de determinadas categorias profissionais e econômicas. Certamente são as entidades sindicais representativas dessas categorias as pessoas coletivas que possuem capacidade e habilidade para negociar os conflitos, pois elas são constituídas pelos indivíduos que diretamente são afetados e se afligem diante do surgimento de conflitos.

Para Martins (2009, p. 786), a negociação coletiva como meio de pacificação de conflitos “é forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”. O destaque se dá no sentido de que verdadeiramente são as próprias partes conflitantes as mais interessadas e aptas a resolver os conflitos. O resultado do processo negocial instala a harmonia no ambiente de trabalho.

O processo negocial sugere a necessidade de autorização às entidades sindicais para a efetivação da negociação e da existência de um conflito coletivo de trabalho. Como se sabe a legitimidade para negociar é das entidades sindicais. Todavia elas necessitam de anuênciam dos seus filiados para exercer a sua legitimização. Os sindicatos para conseguirem a autorização para a negociação coletiva convocam as assembleias gerais, nas quais são deliberadas as concessões e o que pretendem negociar.

Geralmente as pretensões dos sindicatos patronal e laboral são divergentes. É justamente daí que surgem os conflitos coletivos. Toma-se, a título de exemplo de conflito, a pretensão da classe trabalhadora de reajuste salarial a ser concedido na respectiva data-base, na proporção de 20% sobre o atual salário normativo, bem como a concessão de adicionais de horas extras e adicional noturno na base de 65% e 35%, respectivamente. A entidade sindical representante da categoria profissional entrega ao sindicato dos empregadores as suas

pretensões. Estas são rechaçadas de imediato. Como o sindicato patronal provocado não pode recusar a negociação coletiva, ato contínuo ele expõe as suas pretensões divergentes, alega que pretende conceder 5% de reajuste salarial e manter os adicionais de horas extras e adicional noturno nos patamares legais de 50% e 20% respectivamente. Assim fica instaurado o conflito de interesse diante da divergência de pretensões.

Como o conflito de interesses instalado tem que ser pacificado e necessariamente as partes conflitantes devem fazer uso da negociação coletiva antes de buscar outros meios de solução, como a greve, a arbitragem ou a jurisdição, elas então iniciam as tentativas de negociação.

As entidades sindicais conflitantes então marcam as rodadas de negociações, também chamadas de mesas redondas. Além disso são elas que designam os locais, as datas e os horários para a realização as rodadas de negociação. Nos encontros que seguem as diretorias dos sindicatos conflitantes e não todas as pessoas pertencentes às categorias é que se farão presentes nas tratativas negociais. É o momento em que cada entidade sindical manifesta as próprias pretensões. Enquanto os sindicatos dos empregados ressaltam suas necessidades, o sindicato patronal releva as possibilidades de cumpri-las. As mesas redondas são realizadas nos próprios estabelecimentos das entidades sindicais. Todavia muitas vezes por causa da animosidade ou da hostilidade de alguns diretores mais exaltados, as negociações acabam por acontecer em locais neutros, em órgãos públicos, tais como o SRTE/MTE, o Poder Judiciário, nas sedes dos TRTs, nas Varas do Trabalho, ou mesmo Ministério Público do Trabalho – MPT.

As entidades sindicais, conhecendo as próprias possibilidades e a necessidade que umas têm das outras, fazem concessões mútuas e acabam por resolver o conflito. Geralmente adotam pretensões distintas daquelas inicialmente pretendidas tanto pelos sindicatos dos empregados, quanto pelos sindicatos dos empregadores. O ajuste final é reduzido em instrumento próprio e assinados pelas partes.

3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO NORMATIVO: LEGITIMAÇÃO PARA AMPLIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

A negociação coletiva é, portanto, meio autocompositivo dos conflitos coletivos de trabalho, além de ser também instrumento normativo que, se bem utilizado, se torna processo

de inclusão social do trabalhador, visto que pode proporcionar melhoria da condição social da categoria profissional envolvida.

A negociação coletiva é um dos meios mais eficazes para promover a qualidade de vida dos representados por uma categoria sindical. Santos (2004, p. 151) destacou que o processo negocial pode “diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a autoestima e a capacidade dos cidadãos, posto que facilita a sua participação, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento”. Assim, oportuniza-se à classe trabalhadora, ainda que por meio dos sindicatos representativos da categoria profissional, decidir sobre a melhoria nas condições de trabalho e de vida. É evidente que, ao participar do processo de negociação coletiva, os seus representantes podem e devem buscar a ampliação dos direitos mínimos trabalhistas e da melhoria de sua condição social.

Consequentemente, se as partes negociantes interessadas influem no resultado da negociação coletiva, certamente elas podem buscar o desenvolvimento econômico e social quando da materialização do resultado do processo negocial. Para Hinz (2009, p. 100), a relevância do método negocial, no sentido de fonte criativa de normas pelas próprias partes envolvidas, “permite sejam levadas em consideração as peculiaridades entre capital e trabalho e o entre os empregados e seus empregados”. Em outras palavras é possível que as condições de trabalho e de vida social sejam transformadas pelas próprias partes negociantes.

Segundo Neto e Cavalcante (2013, p. 1281) para que a categoria profissional consiga o objetivo de melhorar as condições de trabalho, no ambiente laboral, e proporcionar melhoria de condições sociais aos trabalhadores representados, no âmbito educacional, habitacional, nutricional e cultural é indispensável “certo grau de amadurecimento das empresas e assim como das entidades de classe que representam os trabalhadores”.

No exercício do poder normativo atribuído às partes sindicais, as pessoas envolvidas no processo de negociação coletiva devem estar dispostas a fazer concessões e ser maduras para entender o binômio necessidade e possibilidade. Pode acontecer que uma das partes envolvida, por exemplo, o sindicato dos empregados, tenha conhecimento da necessidade de seus representados, mas precise verificar a possibilidade e a disponibilidade da outra parte, os empregadores, de suprir a necessidade dos trabalhadores. Nesse caso, após uma análise acurada das necessidades dos representados, por exemplo, em relação ao aumento salarial, e analisada as possibilidades dos empregadores, o sindicato dos trabalhadores conclui que não seria possível negociar um reajuste salarial acima daquele que efetivamente os empregadores

pudessem pagar. Essa indisponibilidade leva o sindicato a reavaliar a sua posição e a propor um aumento de acordo com a possibilidade do momento.

A negociação coletiva concede às entidades sindicais, em especial aos sindicatos, o poder normativo privado. Isso quer dizer que, do processo negocial coletivo, os sindicatos podem criar normas e legislar, mesmo que esta função seja típica do Poder Legislativo. As normas que surgem das negociações passam a ter caráter *erga omnes*, isto é, destinam-se e são obrigatórias para todos os trabalhadores e empregadores pertencentes às categorias profissionais e econômicas representadas pelos entes sindicais negociantes.

Os sindicatos patronais e os dos empregados são os sujeitos que materializam as negociações coletivas. O artigo que regula a participação das entidades sindicais nas negociações coletivas é o Art. 8º, Inciso VI, da CF. A inafastabilidade constitucional de participação dos sindicatos nas negociações coletivas se impõe para preservar a equivalência das partes negociantes, que geralmente se encontram em patamar de igualdade, sob o ponto de vista jurídico, no sentido de que ambas os sindicatos são pessoas jurídicas e com iguais poderes de decisão.

Além da CF, há também a previsão legal infraconstitucional, Art. 616 da CLT, que dispõe sobre a impossibilidade de recusa das entidades sindicais representativas das categorias econômicas ou profissionais e das empresas, quando provocadas a negociarem.

Aqui cabe voltar a informar que, na ausência de sindicato dos trabalhadores ou empregadores organizado em determinada base territorial, no caso o município, as federações, e, na ausência dessas, as confederações sindicais é que estão obrigadas a realizar a negociação coletiva.

A imposição legal da obrigatoriedade da participação das entidades sindicais e da impossibilidade de elas se recusarem a participar da negociação coletiva se faz necessária, no sentido de serem meios de preservação da importância e da própria manutenção das entidades sindicais, além de ser um meio para incentivar a participação direta das categorias profissionais e econômicas nas soluções dos seus conflitos.

Como já foi ressaltado, o objetivo primordial da negociação coletiva de fato é a conquista de melhoria nas condições de trabalho dos empregados. Todavia pode acontecer de uma negociação coletiva instrumentalizar uma redução de direitos mínimos garantidos. Isso pode acontecer diante da existência normas no sistema jurídico que possibilitam a transação de direitos mínimos, as quais são chamadas de regras de indisponibilidade relativa. Exemplo

disso é a previsão constante do Art. 7º, Inciso VI, da CF. Tal dispositivo constitucional veda a irredutibilidade salarial. Entretanto, em sua parte final autoriza a redução salarial, por meio de convenção ou acordo coletivo. Também se denota tal condição no Art. 7º, Incisos XIII e XVI, da CF, e Art. 59 e 71, da CLT.

Outro dado que é preciso ser ressaltado é o de que a finalidade da negociação coletiva é buscar a ampliação de melhorias nas condições de trabalho e de vida do trabalhador. No entanto pode acontecer que a entidade sindical representativa dos empregadores e a dos empregados optem por reduzir direitos mínimos garantidos aos trabalhadores como a redução de salários, mas cujo objetivo é a preservação do próprio emprego.

3.3 INSTRUMENTALIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A negociação coletiva exerce função finalística, ou teleológica. A partir do momento em que existe uma legislação que autorize as partes negociantes a resolver seus próprios conflitos coletivos de trabalho, bem como normatizar sobre as suas condições de trabalho e vida social, de forma autônoma, sem o emprego da força e/ou participação de terceiros, notadamente estatal, tem-se que alcançar esse fim é desejável e saudável.

Para alcance de tais fins, reflexos da autonomia privada coletiva dos participantes do procedimento negocial, necessário se faz materializar e positivar o que efetivamente foi negociado. Assim, para consagrar o negociado, as partes se utilizam de dois instrumentos normativos próprios: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

3.3.1 Conceito legal de convenção coletiva de trabalho e de acordo coletivo de trabalho.

O instrumento normativo denominado convenção coletiva de trabalho está definido na legislação trabalhista brasileira no Art. 611, da CLT. Este artigo define a convenção coletiva de trabalho como o “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Já o acordo coletivo de trabalho é definido legalmente no Art. 611, § 1º, da mesma CLT, como a oportunidade que se dá aos sindicatos representativos das categorias profissionais de celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular as condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das partes accordantes às respectivas relações de trabalho.

A diferença elementar entre as figuras dos instrumentos normativos da negociação coletiva reside nos sujeitos participantes do processo negocial e, consequentemente, na abrangência das normas negociadas.

Na concretização da convenção coletiva de trabalho há a necessidade da participação tanto da entidade sindical representativa da categoria profissional, ou seja, do sindicato dos empregados, quanto da entidade da categoria econômica, ou seja, do sindicato patronal. No acordo coletivo de trabalho somente se exige a participação da entidade sindical da categoria profissional, ou seja, o sindicato dos empregados que realizará o acordo diretamente com um ou mais empregadores. Nesse caso é dispensável a presença do sindicato dos empregadores. O acordo coletivo se constrói por empresa ou empresas de um lado e, de outro lado, o sindicato os trabalhadores. Por conseguinte, a abrangência quanto à aplicação e à eficácia das normas negociadas no acordo coletivo do trabalho é menor, destinada tão somente aos contratos de trabalho dos empregados das empresas participantes.

Justifica-se tal diferença pelo fato de o acordo coletivo de trabalho ser criado para atender às particularidades e especificidades de determinado empregador. Por exemplo, imagina-se que determinada empresa metalúrgica, que tem seus empregados vinculados ao sindicato da categoria profissional da indústria metalúrgica, pretenda conceder participação nos lucros e no resultado aos seus empregados. A empregadora pode realizar um acordo coletivo, prevendo pagamento de participação nos lucros e resultados, diretamente, com o sindicato dos empregados, sem que a entidade sindical patronal que a representa participe. Tal se dá diante da peculiaridade do caso concreto naquela empresa.

Com exceção dos sujeitos participantes e da abrangência das normas negociadas, os instrumentos normativos são semelhantes, tanto que Martins (2009, p. 813) assevera que “o acordo coletivo é uma espécie de convenção coletiva de trabalho”.

Tanto as convenções coletivas de trabalho, quanto os acordos coletivos de trabalho preveem a estipulação de condições de trabalho que serão aplicadas nos contratos individuais de trabalho dos empregados representados pelas entidades sindicais.

Outro ponto comum que se levanta da análise das definições legais acima é o caráter normativo dos instrumentos coletivos. Uma vez materializado o acordo ou materializada a convenção coletiva, as normas constantes em tais instrumentos serão consideradas regras imperativas que serão aplicadas de imediato nos contratos individuais de trabalho dos empregados representados pelas entidades sindicais que os representam. Inclusive as normas constantes em tais instrumentos serão aplicadas independentemente da vigência de quaisquer normas estatais (CF, CLT e outras), mesmo se mais benéficas.

3.3.2 Aspectos característicos formais: legitimação, conteúdo, forma, vigência e duração.

Na apresentação dos aspectos característicos dos instrumentos normativos coletivos originários da negociação coletiva convém ressaltar a legitimação das partes, o conteúdo formal, bem como os critérios jurídicos para a vigência e duração de tais diplomas coletivos.

A legitimação é o empoderamento que se concede a determinada pessoa para a concretização de certa ação. Não é qualquer pessoa que pode realizar acordos ou convenções coletivas de trabalho. É a Lei que atribui legitimidade. No sistema legal brasileiro há o comando constitucional que determina a obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas. Trata-se do Art. 8º, Incisos III e VI, da CF/88. Da leitura de tais dispositivos é possível perceber que aos sindicatos é dado o poder de representação. Logo são os sindicatos as pessoas que têm legitimidade para elaborar os instrumentos normativos advindos da negociação coletiva.

No caso específico de acordo coletivo do trabalho, a legitimação é atribuída aos sindicatos dos empregados e diretamente aos empregadores. São os patrões que figuram como sujeitos na realização de acordos coletivos de trabalho, sendo dispensável a intervenção do sindicato patronal que o representa.

Na impossibilidade de os sindicatos celebrarem acordos e/ou convenções coletivas de trabalho, porque a categoria não está organizada em sindicato numa base territorial, a legitimidade é atribuída às federações e, na ausência delas, às confederações sindicais.

Há, portanto, uma ordem de preferência legal quanto à concessão de legitimidade para a realização de acordos e convenções coletivas. Inicialmente se legitimam os sindicatos e, na

sua ausência, por não estar organizado na base territorial, as federações e, por último, as confederações.

É salutar e relevante que se conceda, por lei, primeiramente a legitimidade aos sindicatos em relação às federações e às confederações dos trabalhadores. Os sindicatos são as pessoas jurídicas que efetivamente conhecem as necessidades dos seus representados, especialmente porque são constituídos pela associação de pessoas físicas, isto é, os trabalhadores. São eles que realmente vivenciam e conhecem de forma direta as necessidades e as possibilidades de ampliação de melhorias nas condições de trabalho e de vida.

Já as federações e as confederações, por serem pessoas jurídicas que se organizam da junção de outras pessoas jurídicas, não têm conhecimento da realidade tão profundamente, como os trabalhadores que constituem os sindicatos.

A recusa pelas entidades sindicais, os sindicatos, as federações e as confederações de negociar um acordo coletivo de trabalho legitima os interessados a prosseguir de forma direta na negociação coletiva. Essa legitimação está prevista no Art. 617, da CLT. Contrariamente ao previsto no dispositivo da CLT acima, Delgado (2014, p.164) explicita que, mesmo no caso de recusa dos entes sindicais, sindicato ou entidades de graus superiores, de participarem da negociação coletiva, não há espaço para a legitimação direta dos empregados e empregadores interessados, visto que há previsão constitucional, inscrita no Art. 8º, Inciso VI, CF/88, que dispõe ser “obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva”.

De fato, com a expressa disposição constitucional que impõe a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, como prevê o Art. 8º, Inciso VI, da CF, se verifica um conflito aparente de normas. Enquanto o dispositivo celetista autorize a legitimidade de participação direta dos empregados nos acordos coletivos, quando há a recusa das entidades sindicais, o dispositivo constitucional impõe a obrigatoriedade de participação dos entes sindicais. Nesse caso prevalece a regra constitucional pelo princípio da hierarquia das normas.

Pelo que se pode notar não há a concessão de legitimidade para as centrais sindicais participarem de acordo ou convenção coletiva de trabalho, exatamente por ausência de previsão legal. A Lei nº 11.648/2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais, não trouxe entre as atribuições dessas associações de direito privado a participação ou a celebração de negociação coletiva. Ademais, as centrais sindicais somente representam e se

constituem por meio da associação de entidades sindicais representantes dos trabalhadores. Não há centrais sindicais de representação patronal.

O conteúdo das convenções e dos acordos coletivos de trabalho se materializa por meio da efetivação de cláusulas. Estas devem refletir as disposições convencionadas entre as partes negociantes. A literatura jurídica informa a existência de divisão dessas cláusulas negociadas, em obrigacionais e normativas. Segundo Martins (2009, p. 818), as cláusulas obrigacionais “são aquelas que criam direitos e obrigações às partes convenientes” e tratam de matérias que compreendem e obrigam aos sindicatos pactuantes. Delgado (2014, p. 167) classifica como modalidade de cláusula de conteúdo obrigacional “aquela que determina à empresa a entrega ao sindicato da lista de nomes e endereços de seus empregados”. Pode-se indicar como exemplos dessas normas as que impõem aos sindicatos patronais o envio mensal de listas dos empregados admitidos e demitidos.

As cláusulas normativas geram direitos e obrigações que refletem nos contratos individuais de trabalho dos empregados e dos empregadores representados pelas partes convenientes. São as cláusulas de cunho normativo em maior número nos instrumentos coletivos e elas também são a razão de ser da negociação coletiva. A título de exemplo podem-se citar, como cláusula de conteúdo normativo, aquelas que impõem reajuste salarial, adicional noturno superior ao garantido por lei, redução de jornada de trabalho, criação de estabilidades ou garantias de emprego e criação de regime de compensação de horário, entre outras.

Para Delgado (2014, p. 167), as convenções e os acordos coletivos de trabalho “são instrumentos formais, solenes”. Diz-se que algo é solene, um instrumento ou contrato, por exemplo, quando há exigências legais para sua validade ou existência jurídica, a sua constituição deve, rigorosamente, respeitar a forma prevista em Lei.

A CLT traz em dispositivos próprios, mais especificamente no Art. 613 e incisos, a forma para se materializar as convenções e os acordos coletivos de trabalho. É esse formalismo legal que caracteriza a validade dos instrumentos normativos das negociações coletivas como solenes. Os acordos e as convenções coletivas de trabalho devem ser celebrados por escrito, trazer a designação das partes convenientes, ou dos sindicatos e empresas acordantes, especificar o prazo de vigência, a abrangência, as cláusulas normativas e obrigacionais ajustadas, a disposição sobre prorrogação e revisão total ou parcial das cláusulas ajustadas e os direitos, os deveres e as penalidades para os sujeitos envolvidos.

Também se impõe a publicidade dos acordos e das convenções coletivas de trabalho como ato solene para a sua validade e a sua vigência.

Questiona-se que o referido disposto consolidado no Art. 613 da CLT, estaria tacitamente revogado pelo dispositivo constitucional, previsto no Art. 8º e incisos, que, além de materializar o princípio da liberdade sindical, também informa a liberdade de criação, manutenção e extinção das entidades sindicais e o da autonomia sindical, que veda a interferência ou a intervenção estatal na gestão administrativa, política e financeira das entidades sindicais. Todavia, segundo Delgado (2014, p. 168), mesmo que se admitisse a revogação tácita das exigências e procedimentos fixados no Art. 613, da CLT, “não se pode considerar válida negociação coletiva que não cumpre requisitos e formalidades consistentes fixadas no estatuto sindical”.

Há o formalismo a ser observado na constituição dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, quer a solenidade esteja na CLT, quer esteja nos estatutos sociais das entidades sindicais. Logo há requisitos formais para se considerar a validade dos instrumentos normativos e para, posteriormente, se a alcançar a sua vigência.

As convenções e os acordos coletivos de trabalho como instrumentos normativos trazem em suas cláusulas a obrigatoriedade da determinação do lapso temporal e do espaço territorial. Portanto as normas coletivas criadas diretamente pelas partes têm um período de vigência. Para Diniz (2005, p. 50) a “Vigência é uma qualidade da norma atinente ao tempo de sua atuação, podendo ser invocada para produzir, concretamente, efeitos (eficácia)”. Juridicamente a expressão vigência traduz o atributo aos efeitos que a norma jurídica produz em certo tempo e espaço. Gonçalves (2010, p. 81) arremata que

A vigência, portanto, é uma qualidade temporal da norma: o prazo com que se delimita o seu período de validade. Em sentido estrito, vigência designa a existência específica da norma em determinada época, podendo ser invocada para produzir, concretamente, efeitos, ou seja, para que tenha eficácia.

A vigência das convenções e dos acordos coletivos de trabalho encerra o tempo em que esses instrumentos produzem seus efeitos. Referentemente à vigência há regras celetistas que estabelecem a necessidade de as partes convenientes e/ou accordantes, de forma conjunta ou separadamente, após a assinatura dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, depositarem via própria, para fins de registro e arquivo no MTE. Tal ato é necessário, pois os diplomas normativos negociados somente entrarão em vigor três dias após a data do referido depósito, conforme regula o Art. 614, § 1º, da CLT.

O arquivamento no órgão competente é importante para fins de publicidade dos instrumentos normativos, porque os acordos e as convenções coletivas ganham caráter *erga omnes*. Após a consignação e o transcurso do tríduo legal, os diplomas negociados passam a gerar efeitos em todos os contratos individuais de trabalho firmados entre os empregados e empregadores representados pelas entidades sindicais que efetivaram a negociação coletiva.

Também para fins de publicidade, no prazo de cinco dias, compete aos entes sindicais convenientes e/ou accordantes afixarem cópias autenticadas dos instrumentos coletivos negociados em suas próprias sedes e nas empresas submetidas à aplicação da norma negociada.

O prazo máximo de duração das convenções e dos acordos coletivos de trabalho é de dois anos, visto que a norma celetista preconiza, no Art. 614, § 3º, que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos”.

As normas negociadas pelos sindicatos atingem os contratos individuais de trabalho e os modificam. Por exemplo, a jornada de trabalho legal do trabalhador comum, prevista na CF é de 44 h semanais. Pode acontecer e é salutar que tal patamar seja reduzido em acordo ou convenção coletiva de trabalho, por exemplo, para 40 h semanais. Tal redução afeta a cláusula do contrato individual de trabalho em relação à duração do horário, que será reduzido por força da norma negociada.

Questão bastante controvertida reside no sentido de que os acordos e as convenções coletivas de trabalho têm vigência determinada máxima de dois anos. É certo que, durante o tempo de vigência estabelecido nos instrumentos normativos negociados coletivamente, todos os contratos de trabalho das categorias representadas pelas entidades sindicais que participaram da negociação coletiva estão sob a égide de tais instrumentos são obrigatórios. Como há prazo estabelecido de vigência, após o término desse lapso temporal, será que as normas negociadas continuariam a gerar seus efeitos nos contratos de trabalho?

3.3.3 Efeitos jurídicos dos instrumentos normativos.

Os efeitos jurídicos das convenções e dos acordos coletivos de trabalho são consequências que decorrem da efetivação de tais instrumentos. Com a materialização do processo negocial surgem direitos e obrigações para as partes envolvidas.

Nesse sentido discorre Delgado (2014) que os efeitos jurídicos ocorrem *inter partes* e impactam diretamente sobre os sujeitos envolvidos, ou seja, as entidades sindicais que participam da negociação coletiva, e os efeitos *erga omnes* terão reflexos sobre todos os membros participantes das categorias profissionais e econômicas da respectiva representação e base territorial.

As cláusulas inseridas nas convenções ou acordos coletivos de trabalho são normas negociadas e trazem regras que incidem nos contratos individuais de trabalho. Ao se analisar os efeitos jurídicos dessas normas também é preciso verificar os eventuais conflitos entre elas e as normas estatais. A negociação coletiva é fenômeno que autoriza as próprias partes envolvidas a compor os conflitos coletivos de trabalho e também a regulamentar as relações de trabalho dos indivíduos que são representados pelas partes sindicais participantes.

A criação de normas jurídicas por manifestação de vontade das próprias partes destinatárias reflete a autonomia privada coletiva, isto é, o poder de criar normas. Quando o poder normativo é exercido pelas próprias partes destinatárias é possível o surgimento dos conflitos aparentes de normas entre as negociadas pelas partes e as impostas pelo Estado. Para Kelsen (2006, p. 228-229), há antinomia quando “uma norma determina uma certa conduta como devida e outra norma determina também como devida uma outra conduta, inconciliável com aquela”.

No direito comum, para a solução dos conflitos aparentes de normas – antinomia aparente – usam-se critérios como o hierárquico - *lex superior derogat lex inferior*⁹ –, o cronológico – *lex posterior derogat legi priori*¹⁰ – e a especificidade *lex especialis derogat legi generali*¹¹ (DINIZ, 2005).

O critério hierárquico, justificável pelo fundamento na existência de uma escala hierárquica de normas superiores e inferiores, impõe rigidez, no sentido de que nenhuma norma poderá ser contrária à norma que representa alicerce de validade daquela. Nesse critério adota-se a Constituição como norma superior, localizada no ápice da pirâmide da hierarquia das normas em relação às demais.

Tal critério pode ser constatado a partir do Art. 59 da CF, que estabelece a compreensão do processo legislativo brasileiro e, segundo posição de Temer (2009), “há, em

⁹ Lei superior revoga Lei inferior.

¹⁰ Lei posterior revoga Lei anterior.

¹¹ Lei especial revoga Lei geral.

certos momentos, um escalonamento de normas, com uma certa verticalização das espécies, no caso em que a lei se submete à Constituição, o regulamento à lei, a resolução ao decreto”.

Entretanto no Direito Coletivo do Trabalho não impera de forma preponderante o critério rígido da hierarquia das normas. Primeiro porque o ramo justrabalhista prevê a possibilidade do surgimento de normas estatais e normas de iniciativa das partes. Há mais de uma fonte de origem das regras jurídicas a serem aplicadas. Segundo porque, no Direito do Trabalho, há um princípio informador de aplicação da regra mais favorável, fato que contrapõe com a inflexibilidade piramidal da hierarquia das normas do direito comum. Nesse sentido ressalta Delgado (2014, p. 175) que

O critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalhista. À medida que a matriz do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego – objetivando, assim, a melhoria das condições de socioprofissionais do trabalhador-, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justrabalhista.

Denota-se que, em eventual conflito aparente de normas decorrentes das regras jurídicas estatais e das negociadas, a solução para tal antinomia não se dá pela adoção do critério hierárquico, no qual a norma superior prevalece sobre a norma inferior, independentemente de ser a norma inferior ser mais benéfica. Adota-se, nesse caso, o critério no qual se manifesta e predomina a matriz do direito trabalhista, ou seja, a proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego, o empregado.

O aparente conflito entre a norma estatal e aquela decorrente da autonomia privada das partes será resolvido a partir da análise de qual norma mais se aproxima do caráter protetivo do Direito do Trabalho. Para tanto se observa um princípio do Direito do Trabalho, o da aplicação da norma mais favorável ao empregado. Nesse caso, explica Delgado (2014, p. 175) que “não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a mais favorável ao trabalhador”.

É possível que as normas negociadas e previstas nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho sejam contrárias às normas previstas na CF. Imagine que há dispositivo constitucional, Art. 7º, Inciso XVI, que prevê o adicional de horas extras em 50%. Em negociação coletiva as partes sindicais envolvidas negociam a cláusula e a materializam em determinado instrumento normativo que prevê adicional de horas extraordinárias em 100%.

Sabe-se que tal cláusula normativa se aplica aos contratos de trabalho dos empregados e empregadores representados pelas categorias profissional e econômica que a negociaram. Consequentemente nesse exemplo o empregador não poderá invocar o critério da hierarquia da norma superior. Não prevalecerá a norma constitucional, mas a mais favorável ao empregado.

Outra observação, que se faz corrente quanto aos efeitos jurídicos decorrentes dos instrumentos normativos negociados, se refere à possibilidade de surgirem conflitos entre as cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho e um acordo coletivo de trabalho.

Como já foi antecipado, as convenções têm abrangências mais ampla em relação aos acordos coletivos de trabalho. Enquanto as convenções têm aplicação a todos os contratos individuais de trabalho de empregados e empregadores das categorias profissional e econômica representadas pelos sindicatos convenentes, os acordos coletivos têm aplicabilidade apenas no âmbito dos contratos dos empregados vinculados à empresa ou às empresas acordantes.

Consequentemente podem ocorrer conflitos entre as cláusulas negociadas previstas nos acordos e aquelas estipuladas nas convenções. Aparentemente as normas dos acordos coletivos seriam especiais em relação às normas das convenções coletivas, dadas as abrangências acima. Entretanto, nessa situação conflitante, não se aplica a regra do direito comum inserta no critério da especialidade – *lex especial derogat legi generali*. Também se deve observar aqui a teleologia, ou seja, os fins protecionistas do Direito do Trabalho e, por conseguinte, num eventual conflito aparente de norma, aplicar a mais benéfica ao trabalhador. Aliás, esse entendimento é preconizado no Art. 620 da CLT, que diz que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Ainda quanto às normas negociadas importa ressaltar os seus efeitos jurídicos sobre os contratos individuais de trabalho. Assim os contratos são modificados pelas normas coletivas e passam a ser regidos por essas. Há dispositivo legal, ou seja, o Art. 468, da CLT, que prevê a impossibilidade de alteração do pacto laboral, caso venham a ocorrer alterações prejudiciais ao trabalhador. Entretanto é sabido que a CF, assim como assevera Lustosa (2010), assegura a possibilidade de ampliação dos direitos fundamentais do trabalhador, através da negociação coletiva, o que pode resultar na alteração contratual por meio de convenção ou acordo coletivo.

As cláusulas previstas nas convenções ou nos acordos coletivos de trabalho incidem sobre os contratos de trabalho firmados pelos empregados e empregadores pertencentes às categorias profissional e econômica representadas pelas entidades sindicais negociantes. A incidência das cláusulas negociadas nos pactos laborais traz a possibilidade de modificações contratuais independentemente da manifestação de vontade das partes contratantes. Contudo também se sabe que as convenções e os acordos coletivos têm prazo de vigência certo, conforme já exposto acima, cuja duração de tais instrumentos não ultrapassa a dois anos.

Assim, concretizada uma convenção coletiva de trabalho, na qual as partes convenientes negociam cláusulas normativas, no sentido de que o adicional noturno destinado aos trabalhadores daquela categoria será de 50%, tal norma incidirá nos contratos de trabalho. Então o empregado pertencente à categoria das entidades sindicais negociantes, que exerce trabalho no período noturno, recebe adicional de 50%, enquanto que os empregados de outra categoria profissional recebem o adicional noturno à base de 20%, mínimo garantido pela lei.

Após o término de vigência da convenção coletiva de trabalho que garantia adicional noturno de 50%, os empregados da categoria profissional negociante voltarão a receber adicional de 20%, conforme previsto na lei, visto que a convenção coletiva não mais está em vigor?

Essa questão é conhecida como fenômeno da ultratividade e diz respeito aos efeitos jurídicos das normas negociadas nos contratos de trabalho quanto ao tempo de vigência das convenções coletivas, nas quais foram lançadas as normas negociadas.

Na solução desse impasse, há três posições distintas. A ultratividade plena, na qual se defende que uma vez negociada uma norma coletivamente, pelas entidades sindicais, tal norma negociada ingressa definitivamente no contrato de trabalho individual, independentemente do prazo de vigência da convenção coletiva. Ela é também denominada, segundo Araújo *et al* (2014), de “teoria da aderência irrestrita, ultra eficácia plena, absoluta ou incondicionada”. Tal ideia tem como fundamento o princípio trabalhista da inalterabilidade contratual lesiva. Segundo Delgado (2014, p. 180) “há fortes defensores da vertente da aderência contratual irrestrita”.

Outra posição se refere à ultratividade limitada. Esta defende que as cláusulas previstas nas convenções, ou nos acordos coletivos de trabalho, somente vinculam as partes do contrato de trabalho enquanto durar o prazo de vigência dos instrumentos coletivos. Tal posição também é denominada de aderência limitada pelo prazo. Esta foi a posição que

predominou na jurisprudência no TST, nos termos da Súmula nº 277, por mais de vinte anos, cujo teor era o de que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, vigoram por prazo assinado, não integrando, de forma definitiva os contratos”.

Embora a referida súmula expressasse em sua ementa a expressão “sentença normativa”, tal entendimento também se aplicava quando as condições de trabalho eram alcançadas por convenções e acordos coletivos de trabalho. Nestes termos, a partir de 2009, nova redação foi dada à Sumula nº 277, que passou a ditar que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva e acordos coletivos vigoram por prazo assinado, não integrando, de forma definitiva os contratos individuais de trabalho”.

Em setembro de 2012, em sessão plenária, os Ministros do TST aprovaram a Resolução nº 185, modificando a redação da sobredita súmula, cujo atual teor está assim exposto:

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

Atualmente prevalece o entendimento da teoria da ultratividade relativa, também conhecida como de “aderência limitada por revogação”, na qual as cláusulas previstas em acordos e convenções coletivas aderem aos contratos de trabalho e vigoram até que novo instrumento normativo as revogue. A revogação pode se dar de forma expressa ou tácita, como acontece com qualquer norma jurídica. Afirma Delgado (2014, p. 181) que a revogação tácita pode ocorrer se “o novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da velha convenção ou acordo coletivo independente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos ou antigos”, ou também quando se verificar a “incompatibilidade entre os preceitos confrontados”.

No atual posicionamento sumular do TST, a incidência dos efeitos jurídicos das convenções ou dos acordos coletivos de trabalho sobre os contratos individuais dos trabalhadores atraem o fenômeno da ultratividade, fenômeno este que se refere à possibilidade de as cláusulas negociadas, mesmo após o término da sua vigência, permanecerem produzindo efeitos nos pactos laborais.

O entendimento jurisprudencial acima é claro sobretudo no que se refere às convenções ou aos acordos coletivos de trabalho que trouxerem cláusulas que ampliem os

direitos trabalhistas mínimos. Por exemplo, quando acontece a elevação dos patamares dos adicionais de horas extras, noturno, insalubridade e periculosidade.

No entanto, na hipótese de redução de direitos mínimos trabalhistas garantidos, os efeitos da ultratividade devem ser mitigados. Imagine-se uma situação na qual os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, ao materializarem um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho, elaboram uma cláusula que prevê a redução salarial dos empregados por seis meses, diante de dificuldade financeira dos empregadores. Transcorrido o prazo de vigência do instrumento negocial ajustado, sem que as partes convenientes renovem as negociações, a redução salarial permaneceria em vigor diante da aplicação da ultratividade?

Em se tratando de redução de direitos trabalhistas os efeitos jurídicos das cláusulas negociadas devem permanecer, em princípio, restritos ao período negociado. O Direito do Trabalho tem como fundamental o princípio da proteção do trabalhador, o qual informa que as regras do direito trabalhista, ao serem elaboradas, devem conter natureza tutelar, isto é, são feitas para proteger o hipossuficiente na relação de emprego, ou seja, as normas trabalhistas são criadas com objetivos protecionistas, no sentido de igualar juridicamente os economicamente desiguais.

Como existem direitos trabalhistas mínimos que podem ser reduzidos, como, por exemplo, aqueles denominados de indisponibilidade relativa, presentes no Art. 7º, Incisos VI, XIII e XVI, da CF, é certo que, quando tais direitos forem negociados e ocorrerem reduções em seus patamares, os efeitos jurídicos decorrentes dos instrumentos normativos devem observar os estritos limites de vigência e não podem ser aplicados à ultratividade, para evitar o que se chama de ofensa ao princípio da proteção do trabalhador, imperante no Direito do Trabalho.

Analizando os aspectos formais de constituição dos instrumentos normativos que materializam as negociações coletivas, no próximo capítulo serão investigadas as cláusulas convencionadas pelos sindicatos das categorias escolhidas para esta pesquisa. O intuito é verificar se as partes negociantes nas convenções coletivas em análise ampliaram alguns dos direitos trabalhistas mínimos escolhidos e se elas podem contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural das categorias representadas.

4 REFLEXÕES QUANTO ÀS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PEQUISADAS E A CONVERGÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM O DESENVOLVIMENTO LOCAL

O presente capítulo procura trazer o resultado da pesquisa documental realizada, no âmbito da análise das convenções coletivas de trabalho selecionadas, bem como traçar as convergências entre o DL e a negociação coletiva.

4.1 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PESQUISADAS

Realizou-se pesquisa documental no âmbito das convenções coletivas de trabalho selecionadas, as quais foram destacadas do site oficial do MTE, o órgão competente para receber os depósitos e manter em arquivo os instrumentos normativos originários das negociações coletivas de trabalho.

O depósito e o arquivamento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho junto ao MTE, além de ser requisito legal para vigência dos referidos instrumentos normativos, conforme o Art. 614 da CLT, também tem como finalidade a publicidade de tais documentos, cujo acesso é permitido ao público em geral.

O acesso eletrônico se fez por meio de conexão a *web site* do Portal do MTE, cujo endereço é www.mte.gov.br. Dentre os serviços e conteúdos oferecidos nos estandartes ícones possíveis na *homepage* encontra-se o *Consultas Online*. Tal *standard* possibilita acesso ao instrumento *Mediator: Solicitação de Registro de Instrumento Coletivo*. O referido *banner* oportuniza acesso ao *Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador*, da Secretaria de Relações do Trabalho – STR, que, por sua vez, autoriza a consulta, entre os serviços disponíveis, aos instrumentos coletivos registrados.

Acessados os serviços oferecidos acima, a pesquisa partiu da seleção das convenções coletivas de trabalho então depositadas no referido endereço eletrônico, oportunidade em que se realizaram consultas aos instrumentos normativos dos anos de 2011 a 2014, referentes aos sindicatos escolhidos. As convenções coletivas foram acessadas por meio da indicação das razões sociais ou dos números do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ das entidades

sindicais representantes das categorias profissionais e econômicas na área da construção civil, da educação e do transporte coletivo urbano.

Com a indicação da razão social, ou CNPJ, da entidade sindical apurou-se a consulta, ocasião em que foram selecionados os tipos de instrumentos normativos a serem acessados, ou seja, as convenções coletivas de trabalho, bem como os seus períodos de vigência e as respectivas abrangências.

Para a escolha das entidades sindicais, cujas convenções coletivas do trabalho foram pesquisadas, vale esclarecer que o pesquisador escolheu o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Campo Grande-MS – SINTRACOM-CG/MS, em decorrência de que referido sindicato é uma das mais antigas e atuantes entidades sindicais instaladas em Campo Grande-MS. Com sede na Rua Maracaju, 878, Centro, na Cidade de Campo Grande/MS, teve sua carta sindical expedida em 27 de janeiro de 1944.

Referentemente à escolha do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS – SINTRAE/MS, esta se deu em virtude de o pesquisador ser professor universitário, contratado pela Universidade Católica Dom Bosco. Consequentemente é empregado de um estabelecimento de ensino particular, representado pelo SINTRAE/MS, e submeter-se aos instrumentos normativos coletivos negociados pela referida entidade sindical, estabelecida na cidade de Campo Grande.

Já a preferência quanto à terceira entidade sindical, vinculada ao ramo do transporte público coletivo, Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Coletivo Urbano de Campo Grande-MS – STTCG/MS, esta se deu por motivos de vínculo profissional do pesquisador, que, em determinada época, esteve envolvido em negociações com entidades sindicais patronais e profissionais ligadas a essa categoria.

Na busca da identificação de ampliação dos direitos trabalhistas por meio das negociações coletivas e, consequentemente, de melhoria das condições de vida dos empregados representados pelas entidades sindicais participantes das convenções coletivas em análise, destacam-se três direitos trabalhistas garantidos a todos os trabalhadores na CF e na CLT.

Além da previsão legal, a escolha quanto aos direitos trabalhistas se deu em decorrência do cunho obrigatório dos direitos escolhidos quando da materialização dos contratos individuais de trabalho. Em primeiro lugar, a duração do trabalho é regra indispensável nos contratos, o que faz surgir interesse em pesquisar as jornadas de trabalho

que estão sendo garantidas nas convenções investigadas. Igualmente, em segundo lugar, ocorre como “adicional noturno”, o qual é decorrente da existência de diferença da prestação do serviço no horário noturno e diurno. Em decorrência da onerosidade dos contratos de trabalho, o salário é o terceiro direito escolhido, com objetivo de se verificar se os patamares que estão sendo garantidos aos trabalhadores das categorias profissionais investigadas estão acima dos limites legais.

O primeiro direito trabalhista a ser destacado se refere à previsão legal de limitação da duração de trabalho, prevista no Art. 7º, Inciso XIII, da CF¹², e no Art. 58, da CLT¹³.

A jornada de trabalho é o período em que o empregado se coloca à disposição do empregador para executar os serviços contratados ou aguardar as ordens de serviços a serem cumpridas, nesse sentido Art. 4º, da CLT.

A limitação de horário diário de trabalho a ser cumprido pelo empregado é direito trabalhista que se impôs desde as primeiras intervenções estatais nas relações de emprego que surgiram após a Revolução Industrial¹⁴.

A imposição de limite à jornada de trabalho tem como finalidade a preservação da integridade física do trabalhador. A prática de longas jornadas causa fadiga, cansaço, estresses, doenças e acidentes de trabalho. Além do fundamento de cunho biológico, a limitação de horário de trabalho também se impõe com base em outros fundamentos, sendo um de ordem econômica, que se justifica pelo fato de o empregado descansado produzir mais e melhor, além do fato de as horas extrapoladas ao limite legal serem remuneradas com acréscimos de adicionais. O outro fundamento é de natureza social, o qual se justifica no sentido de que o empregado deve ter tempo destinado ao convívio com seus entes familiares e aos compromissos sociais.

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

¹³ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite

¹⁴ Antes da era industrial não havia regulamentação sistemática da duração do trabalho. ... Na Inglaterra, a primeira lei limitou a jornada em 10 horas (1847) e na França estabeleceu-se o mesmo limite em 1848, para os que trabalhavam em Paris. Nos EUA, já em 1868 fixava-se jornada em oito horas a jornada para os empregados federais. Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer esse limite para os trabalhadores estatais (em 1908), seguido de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e o Uruguai, 1915. No Brasil, há notícia de um Decreto de 1891, que vigorou apenas no Distrito Federal, dispondo que a jornada dos meninos era de nove horas e das meninas, de oito horas (BARROS, 2009, p. 661).

A jornada de trabalho garantida aos trabalhadores em geral é de oito horas diárias, ou quarenta e quatro horas semanais. O excesso de horas ao referido limite impõe ao empregador a obrigação de remunerá-lo com o adicional de no mínimo 50%. A partir daí, analisa-se as cláusulas das convenções coletivas dos sindicatos escolhidos têm diminuído o limite da jornada e se os adicionais de horas extras estão sendo elevados ao patamar da base mínima garantida.

O segundo direito trabalhista em análise se refere ao adicional noturno. A CF garante aos trabalhadores, em seu Art. 7º, Inciso IX, “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”. A legislação infraconstitucional, CLT, traz, no Art. 73 e nos seus parágrafos, que o horário noturno é aquele que é exercido entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte. Também o referido dispositivo preconiza que o adicional noturno para o empregado que executa trabalho no período noturno é de 20%, no mínimo.

É justificável a diferença quanto à remuneração entre o trabalho noturno e o diurno, no sentido de que o serviço executado no período noturno é mais gravoso, além de tolher ao empregado direito ao convívio comum com seus familiares e socialmente.

Da existência de adicional mínimo de 20% se analisa se tal base está sendo elevada para trabalhadores representados pelas entidades sindicais envolvidas nas convenções coletivas escolhidas para a pesquisa.

O terceiro direito trabalhista investigado nas convenções escolhidas refere-se ao salário. A CF prevê a necessidade de respeito a um salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado¹⁵. O salário mínimo é contraprestação paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, sem distinção de sexo, e capaz de satisfazer às suas necessidades básicas, conforme o disposto no Art. 76 da CLT¹⁶.

A Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, é a legislação que atualmente disciplina as regras de fixação do salário mínimo. Com o objetivo de preservar o poder aquisitivo do salário mínimo e instituir a política de valorização de longo prazo do salário mínimo, se

¹⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

¹⁶ Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

estabeleceu as diretrizes de reajustes do salário mínimo para 2012 a 2015, na referida legislação. Com a edição da dita lei, as majorações dos salários mínimos, nos referidos períodos, corresponderam às variações do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, bem como a aplicação de percentual equivalente da taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto – PIB. Atualmente, com a publicação do Decreto nº 8.381, de 29 de dezembro de 2014, o salário mínimo, a partir de janeiro de 2015 corresponde a R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais).

Referentemente ao período da pesquisa e da análise das convenções coletivas de trabalho, de 2011 a 2014, o salário mínimo em março de 2011 foi estipulado no valor de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais), sendo reajustado em janeiro de 2012 para R\$ 622,00 (seiscentos e vinte e dois reais), a partir de janeiro de 2013 alcançou R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) e em janeiro de 2014, foi elevado para R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais)¹⁷.

Do conhecimento dos valores dos salários mínimos unificados nacionalmente, investiga-se se os salários normativos garantidos nas convenções coletivas de trabalho são superiores aos garantidos pelo governo.

Para fins desta pesquisa foram elaboradas tabelas. A estrutura de cada tabela é demonstrativa: traz a identificação das entidades sindicais participantes das convenções coletivas e colaciona as cláusulas das convenções nas quais estão os direitos trabalhistas em análise, conforme os Anexos 1, 2 e 3.

Quadro 1 - Convenções Coletivas de Trabalho SINDUSCON/MS e SINTRACOM-CG/MS.

ENTIDADES SINDICais PARTICIPANTES DAS CONVENçõEs COLETIVAS	SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL – SINDUSCON/MS X SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CAMPO GRANDE MS – SINTRACOM-CG/MS																		
DIREITOS TRABALHISTAS ESCOLHIDOS	JORNADA DE TRABALHO E ADICIONAL DE HORAS EXTRAS	JORNADA NOTURNA E ADICIONAL NOTURNO	SALÁRIOS NORMATIVOS																
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENção COLETIVA 2011/2012	CLÁUSULA SEXTA Fica convencionado entre as partes que as horas extras laboradas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e caso ocorram aos domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento)	CLÁUSULA SÉTIMA Horário entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte: acréscimo de 35% sobre o valor da hora normal diurna.	CLÁUSULA TERCEIRA Pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, em Reais (R\$): <table border="1"> <tr> <td>Piso Salarial</td> <td>01/03/2012</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>545,00</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar de escritório</td> <td>600,00</td> </tr> <tr> <td>Servente e vigia</td> <td>600,00</td> </tr> <tr> <td>Oficial</td> <td>828,00</td> </tr> <tr> <td>Apontador</td> <td>815,00</td> </tr> <tr> <td>Motorista</td> <td>815,00</td> </tr> <tr> <td>Almoxarife</td> <td>851,03</td> </tr> </table>	Piso Salarial	01/03/2012	Serviços Gerais	545,00	Auxiliar de escritório	600,00	Servente e vigia	600,00	Oficial	828,00	Apontador	815,00	Motorista	815,00	Almoxarife	851,03
Piso Salarial	01/03/2012																		
Serviços Gerais	545,00																		
Auxiliar de escritório	600,00																		
Servente e vigia	600,00																		
Oficial	828,00																		
Apontador	815,00																		
Motorista	815,00																		
Almoxarife	851,03																		

¹⁷ Artigos 1º da Lei nº 12.382 de 25 de fevereiro de 2011; do Decreto nº 7.655, de 23 de dezembro de 2011; do Decreto nº 7.872, de 26 de dezembro de 2012; e do Decreto nº 8.166, de 23 de dezembro de 2013, respectivamente.

			<table border="1"> <tr><td>Encarregado obra e Depto Pessoal</td><td>889,70</td></tr> <tr><td>Mestre de Obra</td><td>1291,15</td></tr> </table>	Encarregado obra e Depto Pessoal	889,70	Mestre de Obra	1291,15																		
Encarregado obra e Depto Pessoal	889,70																								
Mestre de Obra	1291,15																								
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2012/2013	CLÁUSULA SEXTA Garantia de adicional de 100% a partir da terceira hora extras laboradas.	CLÁUSULA SÉTIMA Manutenção dos direitos garantidos da convenção anterior.	CLÁUSULA TERCEIRA Pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, em Reais (R\$): <table border="1"> <tr><td>Piso Salarial</td><td>01/03/2013</td></tr> <tr><td>Serviços gerais</td><td>62200</td></tr> <tr><td>Auxiliar de escritório</td><td>660,00</td></tr> <tr><td>Servente e vigia</td><td>660,00</td></tr> <tr><td>Oficial</td><td>890,00</td></tr> <tr><td>Apontador</td><td>890,00</td></tr> <tr><td>Motorista</td><td>900,00</td></tr> <tr><td>Almoxarife</td><td>930,00</td></tr> <tr><td>Encarregado obra e Depto. Pessoal</td><td>950,00</td></tr> <tr><td>Mestre de Obra</td><td>1400,00</td></tr> </table>	Piso Salarial	01/03/2013	Serviços gerais	62200	Auxiliar de escritório	660,00	Servente e vigia	660,00	Oficial	890,00	Apontador	890,00	Motorista	900,00	Almoxarife	930,00	Encarregado obra e Depto. Pessoal	950,00	Mestre de Obra	1400,00		
Piso Salarial	01/03/2013																								
Serviços gerais	62200																								
Auxiliar de escritório	660,00																								
Servente e vigia	660,00																								
Oficial	890,00																								
Apontador	890,00																								
Motorista	900,00																								
Almoxarife	930,00																								
Encarregado obra e Depto. Pessoal	950,00																								
Mestre de Obra	1400,00																								
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2013/2014	CLÁUSULA SEXTA Manutenção dos direitos adquiridos na convenção anterior.	CLÁUSULA SÉTIMA Manutenção dos direitos garantidos da convenção anterior.	CLÁUSULA TERCEIRA Pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, em Reais (R\$): <table border="1"> <tr><td>Piso Salarial</td><td>01/03/2014</td></tr> <tr><td>Aux serviços gerais</td><td>685,00</td></tr> <tr><td>Auxiliar de escritório</td><td>735,00</td></tr> <tr><td>Servente e vigia</td><td>735,00</td></tr> <tr><td>Meio oficial</td><td>808,00</td></tr> <tr><td>Apontador</td><td>980,00</td></tr> <tr><td>Oficial</td><td>1.000,00</td></tr> <tr><td>Motorista</td><td>1.000,00</td></tr> <tr><td>Almoxarife</td><td>1.030,00</td></tr> <tr><td>Encarregado obra e Depto. Pessoal</td><td>1.050,00</td></tr> <tr><td>Mestre de Obra</td><td>1.540,00</td></tr> </table>	Piso Salarial	01/03/2014	Aux serviços gerais	685,00	Auxiliar de escritório	735,00	Servente e vigia	735,00	Meio oficial	808,00	Apontador	980,00	Oficial	1.000,00	Motorista	1.000,00	Almoxarife	1.030,00	Encarregado obra e Depto. Pessoal	1.050,00	Mestre de Obra	1.540,00
Piso Salarial	01/03/2014																								
Aux serviços gerais	685,00																								
Auxiliar de escritório	735,00																								
Servente e vigia	735,00																								
Meio oficial	808,00																								
Apontador	980,00																								
Oficial	1.000,00																								
Motorista	1.000,00																								
Almoxarife	1.030,00																								
Encarregado obra e Depto. Pessoal	1.050,00																								
Mestre de Obra	1.540,00																								

Fonte: Cfr. Anexo 1.

Da leitura do quadro 1 se deduz que alguns patamares dos direitos trabalhistas pesquisados foram fixados acima das delimitações legais. Referentemente à remuneração quitada aos empregados da categoria profissional da construção civil se vislumbra, sem quaisquer dúvidas, que o salário normativo foi negociado bem acima do salário mínimo garantido. O destaque fica para algumas funções que obtiveram diferenças expressivas. Por exemplo, para mestre de obras, a diferença entre o salário normativo previsto na convenção coletiva de 2013-2014, R\$ 1.540,00, e o salário mínimo, na época, R\$ 678,00, alcançou o valor de R\$ 862,00.

No que se refere à jornada de trabalho não se vislumbram quaisquer conquistas, pois nas cláusulas analisadas foi preservada a jornada de trabalho legal de 44h semanais. Todavia, é possível perceber que, dependendo da quantidade de horas extras e dos dias da semana em que elas são realizadas, o adicional de horas extras acresce em 100% (cem por cento) o valor da hora normal.

O destaque fica para o adicional noturno. É previsto legalmente que o adicional noturno para o empregado comum é de 20% (vinte por cento), no mínimo, sobre a hora diurna. No caso específico da tabela acima, vislumbra-se que os empregados representados pelo sindicato da categoria profissional da construção civil têm direito a adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), o que alcança diferença expressiva de 15% (quinze por cento) em relação ao previsto em lei. Isso significa que, se a hora noturna do empregado é de R\$ 100,00 (cem reais), e o empregado trabalhar no período noturno, ele receberá pela hora noturna o montante de R\$ 135,00 (trinta e cinco reais). Enquanto que se ele não pertencesse à categoria profissional da construção civil ganharia pela hora noturna apenas R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

Quadro 2 - Convenções Coletivas de Trabalho SETUR/MS X STTCU-CG/MS.

ENTIDADES SINDICAIS PARTICIPANTES DAS CONVENÇÕES COLETIVAS	SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE PASSAGEIROS DE MS (SETUR/MS) X SINDICATO DOS TRABALHADORES DO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE CAMPO GRANDE MS (STTCU-CG/MS)						
DIREITOS TRABALHISTAS ESCOLHIDOS	JORNADA DE TRABALHO E ADICIONAL DE HORAS EXTRAS	JORNADA NOTURNA E ADICIONAL NOTURNO	SALÁRIOS NORMATIVOS				
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2011/2012	CLÁUSULA OITAVA Garantido adicional de 50%. CLÁUSULA TRIGÉSIMA A jornada de trabalho diária dos motoristas, cobradores, fiscais de tráfego e operadores externos será de 7h, efetivamente trabalhadas, ou 210h por mês.	CLÁUSULA DÉCIMA Horário entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte: acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal diurna	CLÁUSULA TERCEIRA Os salários vigentes em 1º de junho de 2010, serão reajustados em 7,80% (sete inteiros e oitenta centésimos por cento), sendo os novos pisos a partir de 1º/06/2011, em Reais (R\$): <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Motorista de ônibus</td> <td>1.284,35</td> </tr> <tr> <td>Cobrador</td> <td>839,09</td> </tr> </table>	Motorista de ônibus	1.284,35	Cobrador	839,09
Motorista de ônibus	1.284,35						
Cobrador	839,09						
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2012/2013	CLÁUSULA SÉTIMA Garantido adicional de 50%. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO A jornada de trabalho diária dos motoristas, cobradores, fiscais de tráfego e operadores externos será de 7h20min, ou 44h por semana, com intervalo intrajornada reduzido, fracionados ou não.	CLÁUSULA DÉCIMA Manutenção dos direitos garantidos da convenção anterior.	CLÁUSULA TERCEIRA Os salários vigentes em 1º de junho de 2011, serão reajustados em 8,00% (oito por cento), ficando assim fixados os novos pisos a partir de primeiro de junho de 2012: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Motorista de ônibus convencional/articulado</td> <td>1.361,00</td> </tr> </table>	Motorista de ônibus convencional/articulado	1.361,00		
Motorista de ônibus convencional/articulado	1.361,00						
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2013/2014	CLÁUSULA SÉTIMA Manutenção dos direitos garantidos na convenção anterior.	CLÁUSULA DÉCIMA Manutenção dos direitos garantidos na convenção anterior	CLÁUSULA TERCEIRA Os salários vigentes em 1º de junho de 2012, serão reajustados em 8,00% (oito por cento), ficando assim fixados os novos pisos a partir de primeiro de junho de 2013: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Motorista de ônibus convencional/articulado</td> <td>1.470,32</td> </tr> </table>	Motorista de ônibus convencional/articulado	1.470,32		
Motorista de ônibus convencional/articulado	1.470,32						

Fonte: Cfr. Anexo 2.

No tocante aos empregados do transporte coletivo, depreende-se conquista com relação à jornada de trabalho. Entre 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012, os trabalhadores do transporte coletivo de passageiros conquistaram jornada de trabalho de 7h diárias e 210h mensais. Trata-se de conquista considerável. Entretanto, para os períodos seguintes pesquisados, denota-se um retrocesso, pois os empregados passaram a ter uma jornada diária de 7h20min, o que é inferior ao limite legal de 8h diárias. Mas a jornada de trabalho mensal retornou ao patamar legal de 44h semanais e 220h mensais. Ressaltam que as partes convenentes destacam que tal majoração da jornada de trabalho se deu em decorrência da Lei nº 12.619/12. A referida Lei regulamentou em particular o exercício da profissão do motorista e estabeleceu jornada de trabalho prevista na CF.

Quanto ao adicional noturno não se vislumbra nenhuma conquista, quer em termos da efetivação do horário noturno, quer em relação ao adicional noturno, o qual durante o período pesquisado se manteve no mesmo limite legal, ou seja, 20% (vinte por cento).

O destaque fica para o valor dos salários normativos, os quais sempre estiveram com valores que ultrapassaram o dobro do salário mínimo garantido. Em janeiro de 2013 o valor do salário mínimo era de R\$ 678,00, enquanto que o salário normativo em junho de 2013 alcançou R\$ 1.470,32.

Quadro 3 - Convenções Coletivas de Trabalho SINEPE/MS X SINTRAES/MS

ENTIDADES SINDICAIS PARTICIPANTES DAS CONVENÇÕES COLETIVAS	SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DE MS (SINEPE/MS) X SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE MS (SINTRAES/MS)																						
DIREITOS TRABALHISTAS ESCOLHIDOS	JORNADA DE TRABALHO E ADICIONAL DE HORAS EXTRAS	JORNADA NOTURNA E ADICIONAL NOTURNO	SALÁRIOS NORMATIVOS																				
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2011/2013 TERMO ADITIVO A CCT 2011-2012	CLÁUSULA DÉCIMA Garantido adicional de 60%. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA Aos Auxiliares Administrativos, Auxiliares Docentes e Auxiliares de Serviços Gerais, quando trabalharem na segurança ou portaria adicional de 100%.	CLÁUSULA TRIGÉSIMA Aulas noturnas as ministradas após as 18 horas. CLÁUSULA TERCEIRA Adicional 20% a partir das 22h. Os salários normativos a partir do dia 1º de março de 2012, em Reais (R\$):	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO</th> <th>MARÇO 2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A- Educação Infantil</td> <td>7,05</td> </tr> <tr> <td>B- Ensino Fundamental I</td> <td>7,05</td> </tr> <tr> <td>C - Ensino Fundamental II</td> <td>8,15</td> </tr> <tr> <td>D – Ensino Médio</td> <td>13,43</td> </tr> <tr> <td>E Cursos Livres e Idiomas</td> <td>13,43</td> </tr> <tr> <td>F- Educação Superior</td> <td>24,11</td> </tr> <tr> <td>G- Auxiliar/Administrativo</td> <td>676,00</td> </tr> <tr> <td>H- Auxiliar Docente</td> <td>676,00</td> </tr> <tr> <td>I- Auxiliar Serviços Gerais</td> <td>652,00</td> </tr> </tbody> </table>	NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2012	A- Educação Infantil	7,05	B- Ensino Fundamental I	7,05	C - Ensino Fundamental II	8,15	D – Ensino Médio	13,43	E Cursos Livres e Idiomas	13,43	F- Educação Superior	24,11	G- Auxiliar/Administrativo	676,00	H- Auxiliar Docente	676,00	I- Auxiliar Serviços Gerais	652,00
NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2012																						
A- Educação Infantil	7,05																						
B- Ensino Fundamental I	7,05																						
C - Ensino Fundamental II	8,15																						
D – Ensino Médio	13,43																						
E Cursos Livres e Idiomas	13,43																						
F- Educação Superior	24,11																						
G- Auxiliar/Administrativo	676,00																						
H- Auxiliar Docente	676,00																						
I- Auxiliar Serviços Gerais	652,00																						

PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2013/2015	CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA Manutenção dos direitos garantidos na convenção anterior.	CLÁUSULA TRIGÉSIMA Manutenção dos direitos garantidos da convenção anterior.	CLÁUSULA TERCEIRA Os salários normativos a partir do dia 1º de março de 2012, em Reais (R\$):																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO</th><th>MARÇO 2013</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>A- Educação Infantil</td><td>7,63</td></tr> <tr><td>B- Ensino Fundamental I</td><td>7,63</td></tr> <tr><td>C - Ensino Fundamental II</td><td>8,80</td></tr> <tr><td>D – Ensino Médio</td><td>14,50</td></tr> <tr><td>E Cursos Livres e Idiomas</td><td>14,50</td></tr> <tr><td>F- Educação Superior</td><td>26,03</td></tr> <tr><td>G- Auxiliar Administrativo</td><td>737,00</td></tr> <tr><td>H- Auxiliar Docente</td><td>737,00</td></tr> <tr><td>I- Auxiliar Serviços Gerais</td><td>711,00</td></tr> </tbody> </table>			NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2013	A- Educação Infantil	7,63	B- Ensino Fundamental I	7,63	C - Ensino Fundamental II	8,80	D – Ensino Médio	14,50	E Cursos Livres e Idiomas	14,50	F- Educação Superior	26,03	G- Auxiliar Administrativo	737,00	H- Auxiliar Docente	737,00	I- Auxiliar Serviços Gerais
NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2013																					
A- Educação Infantil	7,63																					
B- Ensino Fundamental I	7,63																					
C - Ensino Fundamental II	8,80																					
D – Ensino Médio	14,50																					
E Cursos Livres e Idiomas	14,50																					
F- Educação Superior	26,03																					
G- Auxiliar Administrativo	737,00																					
H- Auxiliar Docente	737,00																					
I- Auxiliar Serviços Gerais	711,00																					
PERÍODO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA 2013/2015 TERMO ADITIVO CCT 2013/2015	CLÁUSULAS DÉCIMA PRIMEIRA E DÉCIMA SEGUNDA. Manutenção dos direitos garantidos na convenção anterior.	CLÁUSULA TRIGÉSIMA Manutenção dos direitos garantidos da convenção anterior.	CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS PISOS Os salários normativos a partir de 1º/03/2014, em Reais (R\$):																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO</th><th>MARÇO 2014</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>A- Educação Infantil</td><td>8,1</td></tr> <tr><td>B- Ensino Fundamental I</td><td>8,1</td></tr> <tr><td>C - Ensino Fundamental II</td><td>9,4</td></tr> <tr><td>D – Ensino Médio</td><td>15,5</td></tr> <tr><td>E Cursos Livres e Idiomas</td><td>15,5</td></tr> <tr><td>F- Educação Superior</td><td>27,8</td></tr> <tr><td>G- Auxiliar Administrativo</td><td>789,0</td></tr> <tr><td>H- Auxiliar Docente</td><td>789,0</td></tr> <tr><td>I- Auxiliar de Serviços Gerais</td><td>761,0</td></tr> </tbody> </table>			NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2014	A- Educação Infantil	8,1	B- Ensino Fundamental I	8,1	C - Ensino Fundamental II	9,4	D – Ensino Médio	15,5	E Cursos Livres e Idiomas	15,5	F- Educação Superior	27,8	G- Auxiliar Administrativo	789,0	H- Auxiliar Docente	789,0	I- Auxiliar de Serviços Gerais
NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2014																					
A- Educação Infantil	8,1																					
B- Ensino Fundamental I	8,1																					
C - Ensino Fundamental II	9,4																					
D – Ensino Médio	15,5																					
E Cursos Livres e Idiomas	15,5																					
F- Educação Superior	27,8																					
G- Auxiliar Administrativo	789,0																					
H- Auxiliar Docente	789,0																					
I- Auxiliar de Serviços Gerais	761,0																					

Fonte: Cfr. Anexo 3 .

Inicialmente é possível perceber as convenções coletivas confeccionadas com a participação do SINTRAE/MS trazem como prazo de vigência dois anos. Como a pesquisa investiga direitos trabalhistas do período de 2012, 2013 e 2014, se fez necessária uma leitura das convenções de 2011-2013 com vigência de 1º/03/2011 a 28/02/2013; a de 2013-2015, duração de 1º/03/2013a 28/02/2015; e o termo aditivo da convenção de 2011-2013, que foi elaborado para vigência de 1º de março de 2012, para a aplicação da correção dos salários que deve ser feita anualmente na data base de cada categoria.

Da análise das convenções do SINTRAE/MS se verifica, quanto ao adicional noturno, que, embora haja ampliação na delimitação do horário noturno para a categoria profissional, pois se considera aula noturna aquela realizada das 18h às 5h, nenhum efeito traz quanto à aplicação do adicional noturno. A cláusula trigésima analisada nas convenções observadas que estipularam a jornada noturna também ressalva que adicional somente é devido a partir das 22h e no patamar mínimo legal, ou seja, 20% (vinte por cento).

Quanto ao adicional de trabalho extraordinário se vislumbra majoração do mínimo exigido legalmente. Para qualquer trabalho que extrapole a jornada contratual da semana, o adicional a ser acrescido às horas extras será na base de 60% (sessenta por cento). Além do mais, há a garantia de acréscimo de 100% (cem por cento) das horas trabalhadas de forma dobrada para os auxiliares administrativos de docentes e de serviços gerais.

Os salários normativos fixados para os empregados representados pelo SINTRAE-MS que exercem funções administrativas, embora alcancem níveis superiores ao mínimo legal, não atingiram uma majoração substancial. Veja que o salário mínimo em março de 2014 correspondia a R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais), conforme decreto acima indicado e o salário normativo do auxiliar de serviços gerais era de R\$ 761,00 (setecentos e sessenta e um reais), uma diferença de apenas R\$ 37,00 (trinta e sete reais).

A leitura das convenções coletivas pesquisadas identifica que há conquistas para os empregados das categorias profissionais dos sindicatos analisados em relação à melhoria de condição de trabalho e certamente de vida social.

As negociações coletivas que deram como resultados as convenções coletivas analisadas trouxeram majoração de direitos trabalhistas mínimos garantidos nas legislações. A ampliação de direitos trabalhistas é causa que promove desenvolvimento social na classe trabalhadora. Se da negociação coletiva resultam salários superiores ao mínimo legal, adicionais mais elevados e menores jornadas de trabalho, é possível inferir que os trabalhadores representados pelos sindicatos negociantes auferiram vantagens econômicas e consequente melhoria de sua condição social.

A negociação coletiva como instrumento normativo de criação de normas trabalhistas pode trazer vantagens para os empregados dos sindicatos participantes que a legislação comum não possibilita. Com se depreende da pesquisa, a redução de jornada de trabalho, os salários normativos com reajustes acima daqueles legalmente garantidos por lei, bem como as vantagens dos adicionais de horas extras e noturnos fixados nas convenções coletivas são vestígios que demonstram que a negociação coletiva tem ampliado os direitos trabalhistas e nisso converge com as perspectivas do DL, assunto que será tratado no próximo tópico.

4.2 CONVERGÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O DL.

O outro objetivo da pesquisa é identificar as convergências entre a negociação coletiva, instituto de Direito Coletivo de Trabalho e o fenômeno do DL.

Na busca das características semelhantes entre DL e negociação coletiva, a pesquisa procura identificar os elementos essenciais dos fenômenos estudados e cotejá-los. Do núcleo

conceitual de DL anteriormente apresentado, admite-se traçar como elementos característicos do DL, os seguintes:

- a) existência de uma comunidade local determinada;
- b) envolvimento e participação dos agentes da comunidade – empoderamento dos agentes endógenos –, sujeitos do DL;
- c) o respeito às potencialidades e particularidades da comunidade local e dos seus agentes;
- d) o auxílio de agentes externos; e
- e) a intenção de transformação (desenvolvimento) da comunidade local.

Além disso, a pesquisa destaca que o significado do termo “desenvolvimento” em DL é o mais amplo possível, pois não abarca somente a ideia de mudança econômica, mas também de alterações de ordem social, política, cultural, religiosa e comportamental e outras.

O quadro a seguir busca traçar as semelhanças e correlações entre instituto de direito estudado, isto é, a negociação coletiva e o DL.

Quadro 4 DL e Negociação Coletiva

CONVERGÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DO DL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
ELEMENTOS DO DL	SEMELHANÇA COM NEGOCIAÇÃO COLETIVA
Existência de comunidade local determinada	Existência de categorias profissionais e econômica que têm sua base territorial delimitada
Envolvimento e participação dos agentes da comunidade – atores endógenos	Há participação direta e decisiva dos sujeitos envolvidos na negociação coletiva – empoderamento dos agentes para decidirem sobre seus direitos
Respeito às potencialidades e particularidades da comunidade local e seus agentes	A concretização da negociação coletiva se dá com a observação das condições das partes envolvidas - binômio necessidade e possibilidade
Auxílio de agentes externos – contribuição de agentes exógenos governamentais ou privados	As entidades sindicais – atores protagonistas recebem auxílios externos - governamentais – resultado do rateio da contribuição sindical obrigatória
Intenção de transformação – de desenvolvimento da comunidade local	Como instrumento normativo - objetiva a implementação de melhoria das condições de trabalho e de vida dos empregados

Fonte: Hélio Antônio dos Santos Filho (2015).

Com apresentação dos elementos característicos de DL elencados no quadro acima e retirados dos conceitos apresentados por estudiosos como Franco (2000), Buarque (2002) e Ávila (2006), usados como referenciais teóricos nesta pesquisa, é possível verificar convergências entre o DL e a negociação coletiva.

A existência de uma comunidade local determinada é elemento essencial no processo de DL, especialmente porque o fenômeno do DL que enfatiza determinada localidade não tem

como objetivo a disseminação global e ampla, a imposição da transformação geral, mas tem caráter restrito, isto é, um local determinado. O desenvolvimento pretendido está vinculado ao lugar próprio e não aos municípios, aos estados ou aos países. Essa concepção igualmente ocorre com a negociação coletiva. Embora prevista em legislação comum, a sua implantação e o seu fomento somente se estabelecem na individualidade das categorias profissionais envolvidas na negociação. As entidades sindicais são constituídas e têm formatação determinada por sua base territorial, ou seja, a municipal.

O elemento que incita a participação direta dos agentes envolvidos, os denominados atores sociais endógenos, destacado pelo DL, também é recorrente nas negociações coletivas. As entidades sindicais, sujeitos ativos das negociações, participam diretamente da construção do processo negocial, o que realça o empoderamento dos agentes envolvidos quanto ao poder de decisão e participação, assim como pretende o DL.

O DL impõe que o processo de desenvolvimento da comunidade local deve levar em consideração as potencialidades locais, sejam elas físicas, culturais, ou religiosas, e as particularidades dos agentes envolvidos. Não adianta impor um modelo acabado e definido por pessoas que não conheçam as especificidades da comunidade local a ser transformada. As mudanças devem ser incentivadas e promovidas com a participação e a tomada de decisões dos atores locais envolvidos. Para que a negociação coletiva, na qualidade de instrumento normativo, amplie direitos trabalhistas mínimos, as entidades sindicais participantes devem ter conhecimento das particularidades e das condições de cada agente envolvido.

No processo negocial, o sindicato dos empregados, ao exigir a melhoria de condições de trabalho e a ampliação de direitos trabalhistas mínimos, com o objetivo de transformar as condições de vida dos seus representados, também deve levar em consideração as condições e as possibilidades da outra parte envolvida, isto é, do sindicato patronal. Dessa forma, na negociação coletiva as particularidades de cada parte envolvida, assim como em DL, devem ser levadas em consideração.

Outro elemento destacável no DL é a participação, ou o auxílio de agentes exógenos. A transformação da comunidade local, no processo de DL, passa pelo incremento de fatores externos a serem disponibilizados, quer por agentes públicos, quer por particulares. Na negociação coletiva acontece algo semelhante, no sentido de que as entidades sindicais envolvidas nas negociações coletivas, durante o procedimento negocial, recebem apoio externo. Além do rateio da arrecadação anual da contribuição sindical obrigatória para a manutenção do sistema confederativo que o governo repassa às entidades sindicais, é comum

durante a negociação a criação de taxa assistencial, de revigoramento, de fortalecimento ou negocial, para fazer frente às despesas que as entidades sindicais possam ter. Os sindicatos negociantes também se utilizam do apoio de outras entidades, como as centrais sindicais, como, por exemplo, a CUT e a Força Sindical, para se fortaleceram durante o processo de negocial. Há também apoio externo de pessoal da área jurídica, como advogados, magistrados e procuradores, entre outros.

A necessidade de transformação da comunidade local é objetivo que emerge do DL. A busca pelo desenvolvimento econômico, político, social, cultural e religioso de determinada sociedade local passa pela solução das dificuldades e dos problemas da comunidade. No DL entende-se que a transformação da sociedade local tem sido mais eficiente para a solução de suas dificuldades em relação aos modelos de desenvolvimento governamentais tradicionais do que as próprias ações do governo.

O instituto jurídico da negociação coletiva tem a finalidade de transformar as entidades sindicais negociantes, os contratos individuais de trabalho e, consequentemente, promover o desenvolvimento de determinada categoria profissional, com a ampliação de direitos trabalhistas mínimos que, em tese, irão oportunizar melhorias nas condições de trabalho e sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente dissertação buscou-se destacar a relevância do fenômeno do DL, o qual passou a ser concebido, a partir do momento em que os poderes públicos e os pensadores das décadas de 1980 e 1990 vislumbraram que as ações políticas e as decisões uniformes e centralizadas tomadas pelos Estados-Nações não eram suficientes para promover o desenvolvimento econômico e social de certas comunidades e seus territórios. Passou-se a pensar que as práticas para a transformação de determinada sociedade deviam levar em consideração as diversidades culturais, educacionais, religiosas, naturais e ambientais que cada sociedade possui.

Enfatizou na pesquisa que em DL é a própria comunidade, levando em consideração as suas capacidades e habilidades, que deve promover as melhorias nas condições de vida dos agentes sociais que a ela pertencem. Embora se admita, e é necessária a participação dos agentes externos, não é esse o fator essencial para a transformação de determinada sociedade, mas o despertar da própria comunidade em acreditar na possibilidade de mudanças.

Na pesquisa também se enfatizou o instituto jurídico da negociação coletiva e, em especial, se fizeram apontamentos quanto às convergências desse instituto de Direito Coletivo de Trabalho com o fenômeno do DL. Na construção da pesquisa sobre a negociação coletiva verificou-se a importância de tal instituto como meio de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho e, principalmente, de sua grandeza como instrumento normativo, que possibilita às próprias partes envolvidas nos dissídios, e destinatárias das normas, serem agentes fomentadores do processo negocial.

Examinou o fato de que as entidades sindicais se utilizam da negociação coletiva para promover a solução dos conflitos coletivos e para ampliar os direitos trabalhistas mínimos garantidos na CF e leis infraconstitucionais, o que traz melhoria nas condições de trabalho e de vida aos trabalhadores representados pelas entidades sindicais que materializam as negociações coletivas.

A delimitação da pesquisa se deu no âmbito da análise e da revisão bibliográfica para a contextualização do conceito e o surgimento do DL, a partir de referenciais teóricos que estudam o fenômeno, conjugada com a análise documental das convenções coletivas de trabalho elaboradas pelas entidades sindicais SINTRACOM-CG/MS, SINTRAE/MS,

STTCU-CG/MS, sindicatos representantes dos trabalhadores localizados no município de Campo Grande-MS, os quais, ao realizarem as negociações coletivas, anualmente, sempre buscaram a ampliação dos direitos mínimos trabalhistas para os empregados das categorias profissionais representadas.

A partir da leitura de referenciais teóricos que contextualizam a construção do conceito e do surgimento do DL, foi possível identificar cinco requisitos essenciais do DL, ou seja, a) existência de uma comunidade local determinada, b) envolvimento e participação dos agentes da comunidade – empoderamento dos agentes endógenos –, ou seja, os sujeitos do DL, c) o respeito às potencialidades e às particularidades da comunidade local e dos seus agentes, d) o auxílio de agentes externos, e e) a intenção de transformação, ou seja, do desenvolvimento, da comunidade local.

Após a identificação dos elementos essenciais do DL buscou-se também identificá-los com os elementos do instituto da negociação coletiva, entre os quais se destacaram a) a existência de categorias profissional e econômica que tem sua base territorial delimitada, b) a necessidade da participação direta e decisiva dos sujeitos envolvidos na negociação coletiva, o que reflete o empoderamento dos agentes para decidirem sobre seus direitos, c) a concretização da negociação coletiva se dá com a observação das condições das partes envolvidas – binômio necessidade e possibilidade, d) as entidades sindicais – atores protagonistas recebem auxílios externos - governamentais – resultado do rateio da contribuição sindical obrigatória, e e) a negociação coletiva como instrumento normativo - objetiva a implementação de melhoria das condições de trabalho e de vida dos empregados representados pelas entidades sindicais envolvidas, elemento que traduz a intenção de desenvolvimento, transformação de determinada comunidade em demarcado território.

Foi possível observar que a negociação coletiva converge com os elementos constitutivos do fenômeno do DL, com destaque para a participação direta dos agentes endógenos, para a busca pelas transformações e pelo desenvolvimento de ordem social, política, cultural, religiosa e comportamental, entre outras. No DL os agentes sociais de uma determinada comunidade local devem participar de forma ativa nas decisões, respeitando-se suas habilidades e realidades, além das particularidades e potencialidades ambientais. Igualmente na negociação coletiva é indispensável a participação dos empregados e dos empregadores, os quais são representados pelas entidades sindicais que participam do processo de negociação.

Tanto o fenômeno DL como o da negociação coletiva buscam o desenvolvimento dos agentes sociais participantes e do território. A negociação coletiva visa ampliar direitos trabalhistas e, consequentemente, transformar as condições de trabalho e de vida social em especial dos empregados representados pelas entidades sindicais negociantes, o que, consequentemente, converge com as perspectivas do DL, que também é visto como meio de transformação de certa comunidade.

A pesquisa realizada possibilitou ao pesquisador afirmar a existência de convergências das ideias DL com a negociação coletiva, sendo certo que ambos os institutos analisados são processos que buscam a participação direta dos agentes envolvidos nas decisões que refletem na qualidade de vida dos participantes.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, Jakson Alves. **As teorias da ação social de Coleman e Bourdieu.** *Humanidades e ciências sociais*, v. 2, n. 2000.
- ARAUJO, Francisco Rossal de Araújo *et al.* *Nova redação da súmula n. 277 do tribunal superior do trabalho- a ultratividade das cláusulas normativas: críticas, questionamentos e desafios.* **REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, PUBLICAÇÃO MENSAL DE LEGISLAÇÃO, DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA.** São Paulo: LTr, ano 78, n. 3, p. 263-280, março/2014.
- ARISTOTELES. **Tratado da política0.** Portugal: Publicações Europa-América LDA 2000.
- AUGUSTO, Igor Antonio Michallene. *O que é a Teoria Tridimensional do Direito.* In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 101, jun. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11825>. Acesso em fev. 2015.
- ÁVILA. Vicente Fideles de. *Educação escolar e desenvolvimento local: relato de estudo em grupo e análise de conceitos.* Campo Grande: Editora UCDB, 2000;
- _____. **Cultura de subdesenvolvimento e desenvolvimento local.** Sobral: Edições UVA, 2006.
- BAPTISTA, Miriam Veras. **Desenvolvimento de comunidade: estudo da integração do planejamento, do desenvolvimento de comunidade no planejamento do desenvolvimento global.** 3. ed. rev. São Paulo: Cortez & Moraes: 1979.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 5 ed. ver. Ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 5.4.52 de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- _____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.
- _____. **Lei nº. 7.783 de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: D.O. 29.06.1989. Disponível em http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%207.783-1989?. Acesso: fev. 2015.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico.** Trad. Fernando Tomaz. São Paulo: Bertrand Brasil S/A 1989.
- BUARQUE, S. C. *Construindo desenvolvimento local sustentável.* Rio de Janeiro: Garamond, 2002.
- CARE BRASIL. *A Avaliação do Desenvolvimento Socioeconómico – MANUAL TÉCNICO I: Temas e Áreas de Política: Temas Desenvolvimento Local e Territorial*, 2014, disponível em: <http://www.observatorio.pt/download.php?id=182>)CARE BRASIL - disponível em: <https://carebrasilemcampo.wordpress.com/sobre-desenvolvimento-local/> acesso em 08.02.2014).
- CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho.** 8. Ed. São Paulo: Moderna, 1996.

- CUNHA, A. G. (1986). **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa.** 2^a ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- CLAVAL, Paul. *O território na transição da pós-modernidade*. In **GEOgrafia** – Ano 1, nº 2, 199. Disponível em <http://www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/issue/view/3>, acessado em fev. 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- _____, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- _____, Maurício Godinho. *Relação de emprego e relação de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista*. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil.** São Paulo: LTR, 2010. p. 17-33.
- DINIZ, Maria Helena. **Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada.** 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.
- FRANCO, Augusto de. **Pobreza & desenvolvimento local.** Brasília: AED, 2002.
- _____, Augusto de. **Porque precisamos de desenvolvimento local integrado e sustentável.** Brasília: Instituto de Política, 2000.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa.** 1. ed. 13^a impressão. São Paulo: Nova Fronteira, 1985.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, Vol. 1.
- HAESBART, Rogério. *Concepções de território para entender a desterritorialização*. In Território, Territórios: Ensaios sobre o Ordenamento Territorial. SANTOS, Milton *et al.* 3. Ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.
- HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Sindicatos: A face teatral dos movimentos sociais? a retomada do expansionismo do direito trabalhista*. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil.** São Paulo: LTR, 2010. p. 17-33.
- HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho.** 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- HOUASSIS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário eletrônico da língua portuguesa.** Versão 3.0: Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. 1 CD-ROM.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7. Ed. São Paulo: ATLAS, 2013.
- KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** 7ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- LE BOURLEGAT, Cleonice Alexandre. *Desenvolvimento local na abordagem territorial do atual sistema-mundo*. In O Papel da Universidade no desenvolvimento local. OrgsGaetan Tremblay e Paulo Freire Vieira. Florianópolis: APED/Secco, 2011.
- LEVY, Charmain; JOYAL, André. *Desenvolvimento local: histórico dos conceitos de desenvolvimento e governança*. Trad. Marcelo Marinho, rev. Paulo Freire Vieira. In O Papel

da Universidade no desenvolvimento local. Orgs Gaetan Tremblay e Paulo Freire Vieira. Florianópolis: APED/Secco, 2011.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. *A ultra-atividade da convenção coletiva nos contratos individuais do trabalho*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 78, jul. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7980>. Acesso em fev. 2015.

MALUF, Sahid. **Teoria geral do estado**. 21 ed. rev. atual. Miguel Alfredo Maluf Neto. São Paulo: Saraiva, 1991.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, Heitor Romero *et al.* **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. 3. ed. rev. Campo Grande: UCDB, 2008.

_____, Heitor Romero. **Desarrollo local em la escala humana: uma exigência delsiglo XXI**, Campo Grande: Gráfica Mundial, 2013.

MARTÍN, J.C. *Los retos por una sociedad a escala humana: el desarrollo local*. In: SOUZA, M. A. *Metrópole e globalização: conhecendo a cidade de São Paulo*. São Paulo: CEDESP, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Raimundo Nonato Pereira. *História e memória: algumas observações*. Disponível em: <http://pablo.deassis.net.br/wp-content/uploads/Hist%C3%B3ria-e-Mem%C3%B3ria.pdf>. Acesso em: Fev. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAULITSCH, Robinson Jorge; ÁVILA, Vicente Fideles de. *Desenvolvimento local e educação política urbana para a relevância rural*. **INTERAÇÕES**, Campo Grande: Revista Internacional de Desenvolvimento Local. Vol., N. 7, p.65-72, Set. 2003.

PEREIRA, S. B. *Processos tangíveis e intangíveis do desenvolvimento local*. **REN**. Fortaleza, v.38, n. 32, abr./jun., p. 289-305, 2007.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Tradução Fanny Wrobel. 2. Ed. Rio de Janeiro: COMPUS, 2000. (Rev. Tec. Ricardo Benzaquen de Araújo. CPDOC/FVV e PUC/RJ).

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____, Miguel. *A imigração e a cultura brasileira*. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 3 mar. 2001. Caderno A. p.2.

RODRIGUES, Leônicio Martins. **Conflito industrial e sindicalismo no brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1966.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr., 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *Poderes do empregador e ideologia*. REVISTA LTR
LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, PUBLICAÇÃO MENSAL DE LEGISLAÇÃO, DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA. São Paulo: LTr, ano 78, n. 8, p. 932-964, ago/2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1997

SANTOS, Carlos. *Território e territorialidade*. REVISTA ZONA DE IMPACTO. Brasil, VOL. 13, Setembro/Dezembro, ANO 11, 2009. Disponível:
http://www.albertolinscaldas.unir.br/TERRIT%C3%93RIO%20E%20TERRITORIALIDADE_volume13.html. Acesso em Fev/2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr. 2004.

SANTOS, Milton. **Técnica, espaço, tempo: globalização e meio técnico-científico informal**. 4. ed. São Paulo: HUCITEC, 1998.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SENA, Adriana Goulart; DELAGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e Inclusão social, caminhos para a efetividade do direito do trabalho no brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

SOUZA, Rainer. *O renascimento*. In **Brasil Escola**. Fev. 2015. Disponível em:
<http://www.brasilescola.com/historiag/renascimento.htm>. Acesso em fev. de 2015.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho: processo de conhecimento – 1**. São Paulo: LTr, 2009. (v.1).

TOURAINE, Alain. *Os novos conflitos sociais*. In **SCIELO**. São Paulo: Lua Nova, Junho 89, nº 17. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n17/a02n17.pdf>. Acesso: Fev. 2015.

VIDAL NETO, Pedro. *Do poder normativo da justiça do trabalho*. Tese de doutoramento: São Paulo: USP, 1982. Disponível em
http://www.direito.usp.br/extensao/edital_especial_dir_trab_2011-12.pdf

ANEXOS

ANEXO 1 – CLÁUSULAS PESQUISADAS NAS CCT – CONSTRUÇÃO CIVIL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000149/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/05/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016496/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.002180/2011-11
DATA DO PROTOCOLO: 17/05/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46312002302201161e Registro nº: MS000166/2011

Processo nº: e Registro nº:

Processo nº: 46312004604201173e Registro nº: MS000416/2011

Processo nº: e Registro nº:

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL -SINDUSCON-MS, CNPJ n. 33.174.384/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO MIRANDA MELO;

E

SIND TRAB IND DA CONST E DO MOBILIARIO DE C GRANDE MS, CNPJ n. 15.418.254/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE ABELHA NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de todos os trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil do município de Campo Grande/MS, entendendo como tal aqueles que trabalham em obras de edificações residenciais e comerciais, como casas, edifícios de apartamentos, lojas, escritórios, condomínios horizontais e verticais, shopping center e construções similares, bem como aqueles que trabalham em obras de edificações para uso coletivo, como hospitais, escolas, penitenciárias, centros comunitários e obras semelhantes. Excluem-se da presente Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores da construção pesada que serão regidos por convenção específica, com abrangência territorial em Campo Grande/MS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ressalvados os aumentos previstos em lei, os pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, a partir de 1º de março de 2011, de acordo com esta Convenção Coletiva de

Trabalho, passarão a ter os seguintes valores mensais:

Piso Salarial	01/03/2011
Auxiliar de serviços Gerais	R\$ 545,00
Auxiliar de escritório	R\$ 600,00
Servente e vigia	R\$ 600,00
Motorista	R\$ 828,49
Apontador	R\$ 815,00
Oficial	R\$ 815,00
Almoxarife	R\$ 851,03
Encarregado de obra e Depto. Pessoal	R\$ 889,70
Mestre de Obra	R\$ 1.291,15

Parágrafo Primeiro: As demais funções, não previstas no quadro acima, terão reajuste salarial de 8,5% (oito e meio por cento) que incidirá sobre os vencimentos vigentes em 1º de março de 2010.

Parágrafo Segundo: As empresas concederão aos trabalhadores abono de 10% (dez por cento) na seguinte forma:

- a) 5% (cinco por cento) sobre o salário vigente a ser colocado na folha de pagamento do mês de julho de 2011.
- b) 5% (cinco por cento) sobre o salário vigente a ser colocado na folha de pagamento do mês de agosto de 2011.

Parágrafo Terceiro: O abono em questão é de caráter eventual, sem que haja incorporação ao salário e nem reflexos para qualquer efeito legal ou previdenciário.

Parágrafo Quarto: Serão descontados as antecipações ou aumentos salariais espontâneos, concedidos após o reajuste salarial de 1º de março de 2010.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

Parágrafo Sexto: As diferenças de salários referentes aos meses de março e abril 2011, serão somadas às folhas de pagamento do mês de junho 2011, paga no mês de julho 2011 e na de julho 2011, paga em agosto 2011.

Parágrafo Sétimo: Os valores acima descrito referem-se ao piso salarial mínimo da categoria. As empresas podem, a seu critério, praticar valores acima do estabelecido.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica convencionado que o pagamento do salário será mensal. Será obrigatório o adiantamento quinzenal de 40% do salário, que será pago até o dia 20 de cada mês. No entanto, o adiantamento quinzenal a que se refere esta cláusula, poderá ser dispensado pelo funcionário desde que realizado por escrito.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento salarial para os trabalhadores analfabetos será efetuado com a presença e assinatura de 02 (duas) testemunhas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS-EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras laboradas serão remuneradas com adicional de 50% (Cinquenta por cento) e caso ocorram aos domingos e feriados com adicional de 100% (Cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DA HORA NORMAL NOTURNA

A remuneração do trabalho realizado no horário compreendido entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte terá o acréscimo de 35% (Trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

Parágrafo Único: No percentual acima já estão incluídos o acréscimo previsto no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a equivalência da hora de 52' e 30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) igual a 60" (sessenta minutos), conforme previsto no parágrafo 1º do mesmo artigo.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados os adicionais de insalubridade, quando esses trabalharem em locais insalubres, quando assim enquadados na legislação trabalhista pertinente.

Parágrafo Único: Somente durante o período em que o empregado trabalhar com impermeabilização com produtos químicos em ambientes fechados (Rauf, Alginates e Assemelhados), incidirá adicional de insalubridade em grau máximo sobre o piso salarial em que o empregado estiver enquadrado.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000147/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020165/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.002508/2012-71
DATA DO PROTOCOLO: 03/05/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL -SINDUSCON-MS, CNPJ n. 33.174.384/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO MIRANDA MELO;

E

SIND TRAB IND DA CONST E DO MOBILIARIO DE C GRANDE MS, CNPJ n. 15.418.254/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE ABELHA NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de todos os trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil do município de Campo Grande/MS, entendendo como tal aqueles que trabalham em obras de edificações residenciais e comerciais, como casas, edifícios de apartamentos, lojas, escritórios, condomínios horizontais e verticais, shopping center e construções similares, bem como aqueles que trabalham em obras de edificações para uso coletivo, como hospitais, escolas, penitenciárias, centros comunitários e obras semelhantes. Excluem-se da presente Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores da construção pesada que serão regidos por convenção específica, com abrangência territorial em Campo Grande/MS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ressalvados os aumentos previstos em lei, os pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, a partir de 1º de março de 2012, de acordo com esta Convenção Coletiva de Trabalho, passarão a ter os seguintes valores mensais:

Piso Salarial	01/03/2012
Auxiliar de serviços Gerais	R\$ 622,00

Auxiliar de escritório	R\$ 660,00
Servente e vigia	R\$ 660,00
Oficial	R\$ 890,00
Apontador	R\$ 890,00
Motorista	R\$ 900,00
Almoxarife	R\$ 930,00
Encarregado de obra e Depto. Pessoal	R\$ 950,00
Mestre de Obra	R\$ 1.400,00

Parágrafo Primeiro: As demais funções, não previstas no quadro acima, terão reajuste salarial de 6,0% (Seis por cento) que incidirá sobre os vencimentos vigentes em 1º de março de 2011.

Parágrafo Segundo: As empresas concederão aos trabalhadores abono de 10% (dez por cento) na seguinte forma:

- a) 5% (cinco por cento) sobre o salário vigente a ser colocado na folha de pagamento do mês de julho de 2012.
- b) 5% (cinco por cento) sobre o salário vigente a ser colocado na folha de pagamento do mês de agosto de 2012.

Parágrafo Terceiro: O abono em questão é de caráter eventual, sem que haja incorporação ao salário e nem reflexos para qualquer efeito legal ou previdenciário.

Parágrafo Quarto: Serão descontados as antecipações ou aumentos salariais espontâneos, concedidos após o reajuste salarial de 1º de março de 2011.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

Parágrafo Sexto: As diferenças de salários referentes aos meses de março e abril 2012, serão somadas às folhas de pagamento do mês de junho 2012, paga no mês de julho 2012 e na de julho 2012, paga em agosto 2012.

Parágrafo Sétimo: Os valores acima descrito referem-se ao piso salarial mínimo da categoria. As empresas podem, a seu critério, praticar valores acima do estabelecido.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica convencionado que o pagamento do salário será mensal. Será obrigatório o adiantamento quinzenal de 40% do salário, que será pago até o dia 20 de cada mês. No entanto, o adiantamento quinzenal a que se refere esta cláusula, poderá ser dispensado pelo funcionário desde que realizado por escrito.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento salarial para os trabalhadores analfabetos será efetuado com a presença e assinatura de 02 (duas) testemunhas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS-EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras laboradas terão os seguintes adicionais sobre a hora normal:

- a- As 1^a, 2^a,3^a horas extras laboradas no dia serão remuneradas como adicional de 50% (Cinquenta por cento).
- b- As horas extras laboradas que excederem os limites previstos no item "a" serão remuneradas com adicional de 100% (Cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DA HORA NORMAL NOTURNA

A remuneração do trabalho realizado no horário compreendido entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte terá o acréscimo de 35% (Trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

Parágrafo Único: No percentual acima já estão incluídos o acréscimo previsto no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a equivalência da hora de 52' e 30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) igual a 60" (sessenta minutos), conforme previsto no parágrafo 1º do mesmo artigo.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados os adicionais de insalubridade, quando esses trabalharem em locais insalubres, quando assim enquadrados na legislação trabalhista pertinente.

Parágrafo Único: Somente durante o período em que o empregado trabalhar com impermeabilização com produtos químicos em ambientes fechados (Rauf, Algibres e Assemelhados), incidirá adicional de insalubridade em grau máximo sobre o piso salarial em que o empregado estiver enquadrado.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000309/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/07/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035177/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.004819/2013-56
DATA DO PROTOCOLO: 03/07/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL -SINDUSCON-MS, CNPJ n. 33.174.384/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILDO MIRANDA MELO;

E

SIND TRAB IND DA CONST E DO MOBILIARIO DE C GRANDE MS, CNPJ n. 15.418.254/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ABELHA NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Plano da CNTI.**, com abrangência territorial em Campo Grande/MS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Resalvados os aumentos previstos em lei, os pisos salariais das diversas funções da categoria profissional, a partir de 01 de março de 2013, de acordo com esta Convenção Coletiva de Trabalho, passarão a ter os seguintes valores mensais:

Piso Salarial	01/03/2013
Auxilia de serviços gerais	R\$ 685,00
Auxiliar de escritório	R\$ 735,00
Servente e vigia	R\$ 735,00
Meio oficial	R\$ 808,00
Apontador	R\$ 980,00

Oficial	R\$ 1.000,00
Motorista/ qualificado 1	R\$ 1.000,00
Almoxarife	R\$ 1.030,00
Encarregado de obra e Depto. Pessoal	R\$ 1.050,00
Mestre de Obra	R\$ 1.540,00

Parágrafo Primeiro: As demais funções, não previstas no quadro acima, inclusive as que estão acima do piso, terão reajuste salarial de 7,60 % (Sete vírgula sessenta por cento) que incidirá sobre os vencimentos vigentes em 1º de março de 2012.

Parágrafo Segundo: Em comum acordo, instituem os sindicatos a função de Meio Oficial, sendo este todo trabalhador, que embora com relativo conhecimento do ofício, não possui ainda a capacidade, produtividade e o desembaraço do profissional (Oficial), executando os serviços sobre orientação ou supervisão deste ou ainda do Mestre de Obra.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores em fase de aprendizado na função de Meio Oficial poderão ou não ser classificados, após 60 dias de trabalho.

Parágrafo Quarto: Serão descontados as antecipações ou aumentos salariais espontâneos, concedidos após o reajuste salarial de 1º de março de 2012.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção ou equiparação salarial.

Parágrafo Sexto: As diferenças de salários referentes aos meses de março e abril de 2013, serão somadas às folhas de pagamento do mês de junho 2013, paga no mês de julho 2013 e o mês de maio de 2013 na folha de julho 2013, paga em agosto 2013.

Parágrafo Sétimo: Os valores acima descrito referem-se ao piso salarial mínimo da categoria. As empresas podem, a seu critério, praticar valores acima do estabelecido.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica convencionado que o pagamento do salário será mensal. Será obrigatório o adiantamento quinzenal de 40% do salário, que será pago até o dia 20 de cada mês. No entanto, o adiantamento quinzenal a que se refere esta cláusula, poderá ser dispensado pelo funcionário desde que realizado por escrito.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento salarial para os trabalhadores analfabetos será efetuado com a presença e assinatura de 02 (duas) testemunhas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS-EXTRAS

Fica convencionado entre as partes que as horas extras laboradas terão os seguintes adicionais sobre a hora normal:

a- As 1^a, 2^a, 3^a horas extras laboradas no dia serão remuneradas como adicional de 50% (Cinquenta por cento).

b- As horas extras laboradas que excederem os limites previstos no item "a" serão remuneradas com adicional de 100% (Cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO DA HORA NORMAL NOTURNA

A remuneração do trabalho realizado no horário compreendido entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte terá o acréscimo de 35% (Trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

Parágrafo Único: No percentual acima já estão incluídos o acréscimo previsto no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a equivalência da hora de 52' e 30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) igual a 60" (sessenta minutos), conforme previsto no parágrafo 1º do mesmo artigo.

Adicional de Insalubridade

ANEXO 2 – CLÁUSULAS PESQUISADAS NAS CCT – TRANSPORTE COLETIVO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000280/2011
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/07/2011
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037658/2011
 NÚMERO DO PROCESSO: 46312.003520/2011-12
 DATA DO PROTOCOLO: 22/07/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRAB TRANSP COLETIVO URBANO DE C GRANDE M, CNPJ n. 33.788.092/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DENETRIO FERREIRA DE FREITAS;

E

SINDICATO DAS EMP TRANSP COLET URBANOS DE PAS DE MS, CNPJ n. 33.793.183/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO REZENDE FILHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) O presente acordo abrangerá a todos os trabalhadores em empresas de Transporte Coletivo Urbano no município de Campo Grande-MS, e vigorará de 1º de junho de 2.011 a 31 de maio 2.012, vedando-se sua revisão antes do seu término (Lei 8.880/94);, com abrangência territorial em Campo Grande/MS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS

Os salários vigentes em 1º de junho de 2009, serão reajustados em 7,80% (sete inteiros e oitenta centésimos por cento) , ficando assim fixados os novos pisos a partir de primeiro de junho de 2011:

Motorista de ônibus Convencional	R\$- 1.284,35
Cobrador	R\$- 839,09

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários será feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. No dia 20 de cada mês ou no primeiro dia útil subsequente a esta data será feito o adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - SEGURO DE VIDA

– Institui-se a obrigação do seguro de vida no valor de 06 (seis) salários base, atualizados, em favor do motorista ou o cobrador e seus dependentes previdenciários para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício de suas funções.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que assumir diretamente a indenização acima estará dispensada do seguro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - GARTIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Todo motorista que efetuar a cobrança de tarifa, receberá juntamente com o pagamento do salário a título de gratificação de função, o percentual de 1,50% (um por cento e meio).

) sobre todo o valor arrecadado do passageiro pagante, durante o período em que laborar no ônibus, independentemente se a tarifa for recebida em dinheiro, cartão eletrônico ou outra modalidade de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Além da gratificação de 1,50% (um por cento e meio) sobre o valor arrecadado, o motorista que efetuar a cobrança de tarifa de forma contínua receberá um valor mensal fixo de R\$-65,00 (sessenta e cinco reais).

PARAGRAFO SEGUNDO - Os motoristas que trabalharem em ônibus articulados receberão R\$-100,00 (cem reais) a título de gratificação fixa.

Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

– Obrigam-se às empresas ao pagamento de 5% (cinco por cento) sobre o salário básico, aos cobradores, e aos motoristas que estiverem exercendo a função de cobrador, sendo que os motoristas de micro-ônibus, enquanto exercerem essa função específica, a título de quebra de caixa, sendo 2,5% (dois e meio por cento) do mês de novembro de cada ano e 2,5% (dois e meio por cento) no mês de maio da cada ano, sem obrigatoriedade de manutenção em anos vindouros.

PARÁGRAFO ÚNICO – O motorista que se enquadrar na CLÁUSULA QUINTA receberá o adicional de quebra de caixa, calculando-se o valor de acordo com período na função.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias, quando devidas, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), facultando-se as empresas à adaptação de suas tabelas e critérios de admissão para atendimento da atividade essencial, nos termos da legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do DSR, desde que não seja estabelecido em outro dia pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de necessidade imperiosa devidamente caracterizada, nos termos do art.61 da CLT, as horas extras devidas em razão de circunstância excepcional, poderão ser estendidas até o limite de 3 (tres) horas, abrangendo a todos os setores, sendo insuscetíveis a compensações.

CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DO HORAS EXTRAS HABITUais

As horas extras habituais, quando existentes, integrarão a remuneração dos empregados especificadamente para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, INSS, FGTS e DSR.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

– Para cada período de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto e efetivo na mesma empresa, o trabalhador receberá mensalmente 2% (dois por cento) do salário como quinquênio

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento).

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA - PRÊMIO DE INCENTIVO A PRODUTIVIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA – CESTA BÁSICA PRÊMIO DE INCENTIVO A PRODUTIVIDADE –

Para incentivar maior produtividade nas empresas e aliviar as tensões no ambiente de trabalho, durante a vigência deste instrumento, todos os empregados, inclusive os afastados pela previdência social e os que estiverem no gozo de suas férias, terão direito mensalmente a partir de junho, a uma cesta básica constituída dos seguintes produtos:

ITEM	MERCADORIA	EMBALAGEM	QUANTIDADE
A	ARROZ TIPO 1	5 Kg	03
B	FEIJÃO CARIOQUINHA	1 Kg	04
C	AÇÚCAR CRISTAL	2 Kg	03
D	FARINHA DE TRIGO	1 Kg	02

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000316/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/09/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041774/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.004763/2012-59
DATA DO PROTOCOLO: 27/07/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
 SINDICATO DAS EMP TRANSP COLET URBANOS DE PAS DE MS, CNPJ n. 33.793.183/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO REZENDE FILHO;

E

SINDICATO DOS TRAB TRANSP COLETIVO URBANO DE C GRANDE M, CNPJ n. 33.788.092/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DENETRIO FERREIRA DE FREITAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NO TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE CAMPO GRANDE**, com abrangência territorial em Campo Grande/MS.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS

Os salários vigentes em 1º de junho de 2011, serão reajustados em 6,00% (seis por cento), ficando assim fixados os novos pisos a partir de primeiro de junho de 2012:

Motorista de ônibus Convencional e articulado	R\$- 1.361,41
---	---------------

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários será feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. No dia 20 de cada mês ou no primeiro dia útil subsequente a esta data será feito o adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - SEGURO DE VIDA

Institui-se a obrigação do seguro de vida aos motoristas no valor correspondente de 10 (dez) vezes o piso salarial para a cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que assumir diretamente a indenização acima estará dispensada do seguro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Todo motorista de ônibus convencional que efetuar a cobrança de tarifa, receberá juntamente com o pagamento do salário a título de gratificação de função, o percentual de 1,50% (um por cento e meio) sobre todo o valor arrecadado do passageiro pagante, durante o período em que laborar no ônibus, independentemente se a tarifa for recebida em dinheiro, cartão eletrônico ou outra modalidade de pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os motoristas de ônibus articulados que efetuarem a cobrança de tarifa receberão juntamente com o pagamento do salário a título de gratificação de função, o percentual de 2,00% (dois por cento) sobre todo o valor arrecadado do passageiro pagante, durante o período em que laborar no ônibus articulado, independente se a tarifa for recebida em dinheiro, cartão eletrônico ou outra modalidade de pagamento

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, quando devidas, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), facultando-se as empresas à adaptação de suas tabelas e critérios de admissão para atendimento da atividade essencial, nos termos da legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do DSR, desde que não seja estabelecido em outro dia pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de necessidade imperiosa devidamente caracterizada, nos termos do art.61 da CLT, as horas extras devidas em razão de circunstância excepcional, poderão ser estendidas até o limite de 3 (tres) horas, abrangendo a todos os setores, sendo insuscetíveis a compensações.

CLÁUSULA OITAVA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUais

As horas extras habituais, quando existentes, integrarão a remuneração dos empregados especificadamente para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, INSS, FGTS e DSR.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto e efetivo na mesma empresa, o trabalhador receberá mensalmente 2% (dois por cento) do salário como quinquênio.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento).

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA PRÊMIO DE INCENTIVO A PRODUTIVIDADE

Para incentivar maior produtividade nas empresas e aliviar as tensões no ambiente de trabalho, durante a vigência deste instrumento, todos os empregados, inclusive os afastados pela previdência social e os que estiverem no gozo de suas férias, terão direito mensalmente a partir de junho, a uma cesta básica constituída dos seguintes produtos:

ITEM	MERCADORIA	EMBALAGEM	QUANTIDADE
A	ARROZ TIPO 1	5 Kg	03
B	FEIJÃO CARIOQUINHA	1 Kg	04
C	AÇÚCAR CRISTAL	2 Kg	03
D	FARINHA DE TRIGO	1 Kg	02
E	ÓLEO DE SOJA	900 ML	05
F	SAL REFINADO	1K	01
G	BOLACHA	500 g	01
H	MACARRÃO	500 g	02
I	EXTRATO DE TOMATE	190 g	01
J	CAFÉ	500 g	01
K	SABONETE	90 g	02
L	SABÃO EM PÓ	500 g	01
M	SABÃO EM PEDRA (5 PC)	200 g	01
N	LÃ DE AÇO	08 uni.	01
O	PAPEL HIGIÊNICO	04 rolos	01
P	CREME DENTAL	90 g	01
Q	FARINHA DE MANDIOCA	500 g	02

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Faz jus à cesta quem estiver a 90 dias na empresa.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000307/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038270/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.005097/2013-57
DATA DO PROTOCOLO: 16/07/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
 SINDICATO DAS EMP TRANSP COLET URBANOS DE PAS DE MS, CNPJ n. 33.793.183/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO REZENDE FILHO;

E

SINDICATO DOS TRAB TRANSP COLETIVO URBANO DE C GRANDE M, CNPJ n. 33.788.092/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DENETRIO FERREIRA DE FREITAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de transporte coletivo urbano de Campo Grande (MS)**, com abrangência territorial em **Campo Grande/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS

Os salários vigentes em 1º de junho de 2012, serão reajustados em 8,00% (oito por cento), ficando assim fixados os novos pisos a partir de primeiro de junho de 2013:

Motorista de ônibus Convencional e articulado	R\$- 1.470,32
---	---------------

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários será feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. No dia 20 de cada mês ou no primeiro dia útil subsequente a esta data será feito o adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - SEGURO DE VIDA

Institui-se a obrigação do seguro de vida aos motoristas no valor correspondente de 10 (dez) vezes o piso salarial para a cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que assumir diretamente a indenização acima estará dispensada do seguro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Todo motorista de ônibus convencional que efetuar a cobrança de tarifa, receberá juntamente com o pagamento do salário a título de gratificação de função, o percentual de 1,50% (um por cento e meio) sobre todo o valor arrecadado do passageiro pagante, durante o período em que laborar no ônibus, independentemente se a tarifa for recebida em dinheiro, cartão eletrônico ou outra modalidade de pagamento.

PARÁGRAFO UNICO – Os motoristas de ônibus articulados que efetuarem a cobrança de tarifa receberão juntamente com o pagamento do salário a título de gratificação de função, o percentual de 2,00% (dois por cento) sobre todo o valor arrecadado do passageiro pagante, durante o período em que laborar no ônibus articulado, independente se a tarifa for recebida em dinheiro, cartão eletrônico ou outra modalidade de pagamento.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extraordinárias, quando devidas, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), facultando-se as empresas à adaptação de suas tabelas e critérios de admissão para atendimento da atividade essencial, nos termos da legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do DSR, desde que não seja estabelecido em outro dia pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de necessidade imperiosa devidamente caracterizada, nos termos do art.61 da CLT, as horas extras devidas em razão de circunstância excepcional, poderão ser estendidas até o limite de 3 (tres) horas, abrangendo a todos os setores, sendo insuscetíveis a compensações.

CLÁUSULA OITAVA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUais

– As horas extras habituais, quando existentes, integrarão a remuneração dos empregados especificadamente para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio, INSS, FGTS e DSR.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

– Para cada período de 05 (cinco) anos de serviço ininterrupto e efetivo na mesma empresa, o trabalhador receberá mensalmente 2% (dois por cento) do salário como quinquênio.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento).

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BASICA - PREMIO DE INCENTIVO A PRODUTIVIDADE

Para incentivar maior produtividade nas empresas e aliviar as tensões no ambiente de trabalho, durante a vigência deste instrumento, todos os empregados, inclusive os afastados pela previdência social e os que estiverem no gozo de suas férias, terão direito mensalmente a partir de junho, a uma cesta básica constituída dos seguintes produtos:

ITEM	MERCADORIA	EMBALAGEM	QUANTIDADE
A	ARROZ TIPO 1	5 Kg	03
B	FEIJÃO CARIOQUINHA	1 Kg	04
C	AÇÚCAR CRISTAL	2 Kg	03
D	FARINHA DE TRIGO	1 Kg	02
E	ÓLEO DE SOJA	900 MI	05
F	SAL REFINADO	1K	01
G	BOLACHA	500 g	01
H	MACARRÃO	500 g	02
I	EXTRATO DE TOMATE	190 g	01
J	CAFÉ	500 g	01
K	SABONETE	90 g	02
L	SABÃO EM PÓ	500 g	01
M	SABÃO EM PEDRA (5 PÇ)	200 g	01
N	LÃ DE AÇO	08 uni.	01
O	PAPEL HIGIÊNICO	04 rolos	01
P	CREME DENTAL	90 g	01
Q	FARINHA DE MANDIOCA	500 g	02

ANEXO 3 – CLÁUSULAS PESQUISADAS NAS CCT – ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Mediator - Extrato Instrumento Coletivo

Página 1 de 4

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000120/2012

DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/04/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018449/2012

NÚMERO DO PROCESSO: 46312.002133/2012-40

DATA DO PROTOCOLO: 17/04/2012

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46312.002195/2011-71

DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 25/05/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MS, CNPJ n. 24.645.095/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO MARTINEZ FROES;

E

SINDICATO DOS ESTAB DE ENSINO DO EST MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.423.536/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DA GLORIA PAIM BARCELLOS;

celebram o presente TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos professores, dos auxiliares de administrativos, dos auxiliares docentes, dos auxiliares de serviços gerais, dos tutores de ensino que atuam nas instituições de ensino da Educação Infantil, no Ensino Fundamental, no Ensino Médio, na Educação Superior, na Educação Profissional, na Educação de Jovens e Adultos, na Educação à Distância, nos Cursos Livres (Idiomas e demais cursos), nos Cursos Preparatórios e pré-vestibulares, Fundações, Cooperativas de Ensino, Cursos Profissionais e Cursos Técnicos em geral, abrangidos pelo Sintrae-MS. Exetuando-se os trabalhadores representados pelo SINTRAE-PANTANAL e aqueles representados pelo SINTRAE-SUL, com abrangência territorial em Água Clara/MS, Alcinópolis/MS, Anastácio/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Bandeirantes/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Camapuã/MS, Campo Grande/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corumbá/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Figueirão/MS, Inocência/MS, Jaraguari/MS, Miranda/MS, Nioaque/MS, Paranaíba/MS, Pedro Gomes/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sidrolândia/MS, Sonora/MS, Terenos/MS e Três Lagoas/MS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

03/05/2012

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS PISOS

Os salários normativos denominados pisos passam a vigorar com os seguintes valores, a partir do dia 1º de março de 2012, conforme tabela abaixo:

A	EDUCAÇÃO INFANTIL	R\$ 7,05
B	ENSINO FUNDAMENTAL I	R\$ 7,05
C	ENSINO FUNDAMENTAL II	R\$ 8,15
D	ENSINO MÉDIO	R\$ 13,43
E	CURSOS LIVRES e IDIOMAS	R\$ 13,43
F	EDUCAÇÃO SUPERIOR	R\$ 24,11
G	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 676,00
H	AUXILIAR DOCENTE	R\$ 676,00
I	AUXILIAR DE SERV GERAIS	R\$ 652,00

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE GERAL

Os salários em geral – pagos acima dos pisos - dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino do setor privado, inclusive modalidade à distância e cursos livres e de idiomas, são reajustados com 7,0% (sete inteiros por cento), em primeiro de março de 2012.

§ 1º – Os índices de que tratam o caput desta cláusula incorporam-se aos salários definitivamente, não podendo ser objeto de compensação presente ou futura.

§ 2º – Os estabelecimentos de ensino que celebrarem acordos complementares ao presente termo aditivo abrangidos por este instrumento normativo obrigam-se ao cumprimento da cláusula 41, da Convenção Coletiva em vigor.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO MENSAL LABORAL

Os estabelecimentos de ensino do setor privado, abrangidos por este instrumento normativo, inclusive as fundações de ensino, os cursos livres e cursos de idiomas, obrigam-se a descontar mensalmente da remuneração mensal dos trabalhadores, representado pelo Sintrae-MS, associados a ele, o percentual correspondente a 1,50% (um inteiro, vírgula cinqüenta por cento) do total de sua remuneração mensal, limitado ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta) reais, para o trabalhador com remuneração superior a R\$ 3.334,00 (três mil trezentos trinta e quatro reais); consoante autorização da Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 09 de fevereiro de 2012.

§ 1º - Os valores descontados, nos termos do caput da Cláusula, devem ser obrigatoriamente depositados, até o décimo dia útil de cada mês, na **CONTA CORRENTE Nº 2206-0, OPERAÇÃO: 003, AGÊNCIA 0017, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, em nome do SINTRAE-MS, por meio de boleto por ele fornecido às

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000149/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/04/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013373/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.001798/2013-17
DATA DO PROTOCOLO: 20/03/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MS, CNPJ n. 24.645.095/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO MARTINEZ FROES;

E

SINDICATO DOS ESTAB DE ENSINO DO EST MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.423.536/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DA GLORIA PAIM BARCELLOS,

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2015 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) - O presente instrumento normativo aplica-se às relações de trabalho, existentes ou que venham a existir, no Estado de Mato Grosso do Sul – base Sintrae-MS -, entre os professores, auxiliares de administrativos, auxiliares docentes, auxiliares de serviços gerais e as instituições de ensino da Educação Infantil, no Ensino Fundamental, no Ensino Médio, na Educação Superior, na Educação Profissional, na Educação de Jovens e Adultos, na Educação à Distância, nos Cursos Livres (Idiomas e demais cursos), nos Cursos Preparatórios e pré-vestibulares, Fundações, Cooperativas de Ensino, Cursos Profissionais e Cursos Técnicos em geral, abrangidos pelo Sintrae-MS. Exetuando-se os representados pelo SINTRAE-PANTANAL e aqueles representados pelo SINTRAE-SUL, com abrangência territorial em Água Clara/MS, Alcinópolis/MS, Anastácio/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Bandeirantes/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Camapuã/MS, Campo Grande/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corguinho/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Figueirão/MS, Inocência/MS, Jaraguari/MS, Miranda/MS, Nioaque/MS, Paranaíba/MS, Pedro Gomes/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sidrolândia/MS, Sonora/MS, Terenos/MS e Três Lagoas/MS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS - PISOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2013 a 28/02/2014

Os salários normativos (denominados PISOS) dos trabalhadores representados pelo SINTRAE-MS, a partir de primeiro de março de 2013, passam a vigorar pelos seguintes valores já reajustados:

NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	MARÇO 2013
A- Educação Infantil	R\$ 7,63
B- Ensino Fundamental I	R\$ 7,63
C- Ensino Fundamental II	R\$ 8,80
D- Ensino Médio	R\$ 14,50
E- Cursos Livres e Idiomas	R\$ 14,50
F- Educação Superior	R\$ 26,03
G- Auxiliar Administrativo	R\$ 737,00
H- Auxiliar Docente	R\$ 737,00
I- Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 711,00

Parágrafo único - Os valores dos itens A; B; C; D; E e F da tabela acima correspondem ao valor unitário mínimo da hora-aula contratual dos docentes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS PAGOS ACIMA DOS PISOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2013 a 28/02/2014

Os salários em geral pagos acima dos pisos dos trabalhadores representados pelo SINTRAE-MS, vigentes até fevereiro de 2013, são corrigidos pelo índice de 8,27% (oito inteiros e vinte e sete centésimos percentuais), a partir de primeiro de março de 2013.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS

Havendo diferenças decorrentes da aplicação do percentual de reajuste previsto nesta CCT, deverão ser quitadas no prazo legal de pagamentos dos salários no quinto dia útil abril de 2013.

§ 1º - Os índices de que tratam as cláusulas 3^a e 4^a, desta Convenção, incorporam-se aos salários definitivamente, não podendo ser objeto de compensação presente ou futura.

§ 2º - Nenhum estabelecimento pode contratar ou remunerar Professor, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Docente ou Auxiliar de Serviços Gerais com salário inferior aos

- b) repouso semanal remunerado;
- c) salário família, quando houver;
- d) INSS;
- e) gratificação por tempo de serviço, quando houver;
- f) fundo de garantia por tempo de serviço;
- g) total de rendimentos;
- h) total de descontos;
- i) valor líquido a receber;
- j) banco onde estão sendo feitos os depósitos do FGTS. (PN 93/TST)



CLÁUSULA DÉCIMA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR

Forma de cálculo - Art. 320, § 1º §2º § 3º da CLT – A remuneração do professor será calculada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários, pela seguinte fórmula:

$$\text{REMUNERAÇÃO DA FUNÇÃO DE PROFESSOR} = \text{NÚMERO DE HORAS AULAS SEMANALIS} \times 4,5 \text{ SEMANAS} + 1/6 (\text{DSR}) \times \text{VALOR DA HORA-AULA}.$$

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES EXTRAORDINÁRIAS

Todas as atividades extraordinárias dos docentes, que exceder à jornada contratual semanal, inclusive qualquer reunião ou atividade extra-classe fora do horário normal de trabalho, deverão ser remuneradas como trabalho extraordinário, com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo único - As atividades extraordinárias dos auxiliares serão remuneradas como trabalho extraordinário, no percentual de 60% (Sessenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ACRÉSCIMO SALARIAL

professores, bem como para os auxiliares.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DURAÇÃO DA HORA AULA

Para efeito de remuneração, a duração do trabalho letivo (hora-aula) será de até 60 (sessenta) minutos, na Educação Infantil e parte do Ensino Fundamental (da 1º ao 5º ano); e de até 50 (cinquenta) minutos nas demais séries do Ensino Fundamental (da 6º ao 9º ano), bem como, no Ensino Médio e Superior. Os demais cursos não contemplados nesta cláusula, como cursos de idiomas, serão regulamentados através de termos aditivos específicos, também elaborados com a participação obrigatória de ambos os sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AULAS NOTURNAS

Serão consideradas aulas noturnas as ministradas após as 18 horas, sendo que a partir das 22(vinte e duas) horas terão adicional noturno, nos termos do Art. 73 e parágrafos da CLT

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO

O estabelecimento de ensino deverá manter livro ou controle de ponto, na forma da legislação vigente, devendo nele todos os trabalhadores marcar o horário efetivamente trabalhado.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS COLETIVAS

Serão concedidas férias coletivas de trinta dias aos professores a partir de 26 de dezembro de 2013 e a partir de 26 de dezembro de 2014.

§ 1º - Pagamento proporcional às férias - É assegurado ao professor demitido no final do ano letivo o pagamento proporcional ao período de férias escolares, sem prejuízo do aviso prévio. (Art. 322, parágrafo 3º, da CLT)

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000365/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/08/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018006/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.005268/2014-29
DATA DO PROTOCOLO: 22/08/2014

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46312.001798/2013-17
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 15/04/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS ESTAB DE ENSINO DO EST MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.423.536/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DA GLORIA PAIM BARCELLOS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MS, CNPJ n. 24.645.095/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDUARDO ASSIS FONSECA BOTELHO;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em estabelecimentos de ensino**, com abrangência territorial em **MS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTES NOS PISOS SALARIAIS

SALÁRIOS NORMATIVOS - PISOS

Os salários normativos (denominados PISOS) dos trabalhadores representados pelo **SINTRAE-MS**, a partir de primeiro de março de 2014, passam a vigorar pelos seguintes valores já reajustados:

NÍVEIS DE SALÁRIO NORMATIVO	Março/2014
A- Educação Infantil	8,19
B- Ensino Fundamental (anos iniciais)	8,19
C- Ensino Fundamental (anos finais)	9,42
D- Ensino Médio	15,52
E- Cursos Livres e Idiomas	15,52

F- Educação Superior	27,85
G- Auxiliar Administrativo	789,00
H- Auxiliar Docente	789,00
I- Auxiliar de Serviços Gerais	761,00

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

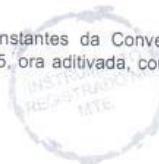
CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS PAGOS ACIMA DO PISO

Salários pagos acima do piso - Os salários em geral pagos acima dos pisos dos trabalhadores representados pelo SINTRAE-MS, vigentes até fevereiro de 2014, são corrigidos pelo índice de 7,00% (sete inteiros por cento), a partir de primeiro de março de 2014.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Ratificam-se todas as demais estipulações constantes da Convenção Coletiva de Trabalho de Condições de Trabalho e de Reajustamento Salarial/2013-2015, ora aditivada, com exceção das cláusulas atinente ao avençado neste Termo Aditivo.



MARIA DA GLORIA PAIM BARCELLOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTAB DE ENSINO DO EST MATO GROSSO DO SUL

EDUARDO ASSIS FONSECA BOTELHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTAB DE ENSINO DE MS