

# OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE TRABALHO NO BRASIL E O PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 369 DE 2005\*

**ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz**  
Faculdade Santa Lúcia  
*helcio.prof@santalucia.br*

**RAVAGNANI, Paulo César**  
*pravagnani@yahoo.com.br*

## RESUMO

*Nas relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas, assim como em outros ramos do direito, podem ocorrer conflitos. Eles devem ser solucionados judicialmente ou por vias extrajudiciais, em especial, quanto a estas últimas, pela negociação coletiva. As soluções negociadas, que são as mais eficazes, têm por instrumentos o acordo coletivo ou a convenção coletiva, os quais sintetizam o consenso entre as vontades das partes convenientes. Existem novas propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional para implementar a reforma sindical no Brasil: a proposta de emenda à Constituição nº 369/2005 e o anteprojeto de lei de relações sindicais. Poderão estabelecer novos parâmetros para a celebração de contratos coletivos, com significativos efeitos sobre os contratos individuais de trabalho, como se estudará neste artigo.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *acordo coletivo; convenção coletiva; contrato de trabalho; reforma sindical; ultratividade.*

---

\* Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em novembro de 2009, pelo discente Paulo César Ravagnani, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hélcio Luiz Adorno.

## INTRODUÇÃO

Os conflitos coletivos entre a classe trabalhadora e o grupo patronal marcaram, historicamente, a origem do direito do trabalho e continuam a existir, embora de maneira muito mais madura, nos dias atuais.

Há muitos meios para a solução dos conflitos trabalhistas, os quais podem ser agrupados como autodefesa, autocomposição e heterocomposição (NASCIMENTO, 2007). A modalidade incentivada pela Constituição de 1988, que é a que mais resultados positivos tem propiciado aos sujeitos do conflito, é a negociação coletiva. Como resultado da negociação, que é o exercício do poder de auto-regulamentação pelos grupos, nascem os contratos coletivos ou, mais especificamente, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho (SANTOS, 2003).

Grandes são as discussões nos meios doutrinários e jurisprudenciais sobre os efeitos das cláusulas contratuais desses instrumentos normativos nos contratos individuais de trabalho. Há entendimentos no sentido de que seus comandos integram definitivamente os contratos individuais e outros, em sentido contrário, de que somente geram efeitos pelo prazo de vigência das respectivas normas coletivas.

Tramitam no Congresso Nacional propostas legislativas para alterar a estrutura sindical brasileira. Com essas alterações, poderão ser estabelecidos novos parâmetros para a celebração de contratos coletivos, inclusive com implicações em matéria dos efeitos das cláusulas coletivas sobre os contratos individuais de trabalho, os quais serão abordados nos próximos tópicos.

## 2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Negociação coletiva, no direito do trabalho, é o conjunto de procedimentos voltados à comunhão de interesses dos grupos profissionais e empresariais. Tem como partes da relação jurídica coletiva, de um lado, o empregador ou o grupo patronal que por ele responde e, de outro lado, a coletividade de trabalhadores ou a entidade sindical que a representa (MARTINS, 2007).

A negociação coletiva tem por objetivo a constituição de normas que fixam condições de trabalho por consenso entre os grupos que dela participam. Destina-se a atender os interesses das partes envolvidas, que devem respeitar os parâmetros legais mínimos. Negocia-se nos limites

permitidos por lei para que não se afronte o princípio da legalidade (SANTOS, 2003).

As normas que se obtêm pelo consenso entre partes da negociação coletiva, cujas forças são equilibradas com a participação dos sindicatos, são as mais desejáveis das fontes do direito do trabalho (MAGANO, 1990). São fruto de um acordo de vontades que mais se aproximam dos interesses representados. Permitem ajustes periódicos que consideram a conjuntura sócio-econômica de determinada região em dado momento. Contrapõem-se, deste modo, ao processo legislativo estatal, que comumente não contempla essas particularidades diante da generalidade dos dispositivos legais. Segundo Martins (2007, p.794):

[...] Funda-se a negociação na teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho. Tem um procedimento mais simplificado, mais rápido, com trâmites mínimos se comparados com os da elaboração da lei. É descentralizada, atendendo a peculiaridades das partes envolvidas, passando a ser específica. Há uma periodicidade menor nas modificações e, em alguns países, é um processo contínuo e ininterrupto. Demonstra ser um instrumento ágil, adequado, maleável, flexível, voluntário, sendo possível sua aceitação plena pelos interessados. [...]

A negociação coletiva, quando bem sucedida, pode ser antecedida ou não de mediação e é exemplo de autocomposição de conflitos coletivos trabalhistas. As próprias partes solucionam seus conflitos sem a necessidade da interferência de terceiros. A arbitragem e a jurisdição, esta de monopólio do Estado, são exemplos de heterocomposição, nas quais as soluções dos conflitos são dadas por entidade ou órgão que se encontra em posição superior às partes (NASCIMENTO, 2007).

O resultado positivo da negociação coletiva é registrado de forma escrita, por meio de um contrato coletivo que recebe o nome de acordo coletivo ou de convenção coletiva, conforme sua extensão territorial e as partes envolvidas. Se as partes convenientes não entrarem em consenso em suas pretensões ou mesmo se houver recusa por uma delas quanto à negociação, o conflito deverá ser solucionado por via heterônoma, ou seja, com a interveniência de terceiros. Uma vez frustrada a fase da negociação coletiva, faculta-se às partes a instauração do dissídio coletivo junto aos Tribunais do Trabalho (MARTINS, 2007).

Possuem legitimidade para participar da negociação coletiva o sin-

dicato dos trabalhadores e a empresa (para o âmbito interno, no caso de acordo coletivo), e os sindicatos representativos de uma categoria econômica e os sindicatos profissionais (para a celebração de uma convenção coletiva, nos limites territoriais de sua representação). Além dos sindicatos de base, têm legitimidade para participar das negociações coletivas as federações, em âmbito estadual, e as confederações, em âmbito nacional, sucessivamente, para a hipótese de inexistirem entidades sindicais de representação local, conforme dispõe o artigo 611, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>1</sup> (NASCIMENTO, 2007).

As centrais sindicais, embora não componham nossa estrutura sindical verticalizada, de inspiração corporativista, e não detenham personalidade sindical, obtiveram pela Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008 (artigo 2º e incisos), o reconhecimento legal para atuação em negociações coletivas, em fóruns, colegiados de órgãos públicos e eventos sociais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores. Para celebrarem normas coletivas, porém, devem contar com a participação de outra entidade sindical (HINZ, 2009). As associações, mesmo que representadas por qualquer uma das partes, não têm legitimidade para participar de negociação coletiva de trabalho, por falta de previsão legal (MARTINS, 2007).

### 3. INSTRUMENTOS NORMATIVOS: CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS

A definição legal de convenção coletiva e de acordo coletivo é dada pela Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente pelo já citado artigo 611, no *caput* e em seu parágrafo 1º. A principal diferença entre os dois pactos normativos é quanto aos sujeitos envolvidos na negociação. A convenção coletiva tem em seus pólos, como sujeitos, o sindicato da categoria

---

<sup>1</sup> Artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho: Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. § 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

profissional e o sindicato da categoria econômica. No acordo coletivo, os convenientes são uma ou mais empresas de um mesmo segmento econômico e o sindicato da respectiva categoria profissional.

A participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva, extraída do artigo 8º, inciso VI, da Constituição de 1988<sup>2</sup>, diz respeito apenas aos trabalhadores e não aos empregadores, que podem negociar sem a assistência de sindicato (MAGANO, 1990). Os sindicatos atuam na negociação como representantes da categoria representada e não como titulares do direito negociado (HINZ, 2009).

Outro aspecto distintivo entre a convenção coletiva e o acordo coletivo refere-se ao alcance territorial de suas normas. A área de abrangência da convenção coletiva é mais ampla que a do acordo coletivo. Este atinge apenas os empregados das empresas envolvidas na negociação da qual resultou a norma coletiva. A convenção coletiva, por outro lado, abrange todas as empresas de determinada categoria econômica e seus empregados, os quais compõem a categoria profissional respectiva pelo critério do paralelismo simétrico (DELGADO, 2009).

Não há hierarquia entre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, nem entre ambos e a sentença normativa. Suas aplicações é que são distintas, como já foi mencionado, tanto quanto aos sujeitos das negociações como em relação à extensão de seus efeitos. Segundo Hinz (2009, p. 121-122):

[...] Ocorre que a Constituição Federal, ao permitir que por acordos ou convenções coletivas de trabalho se reduzam salários ou se aumente a jornada de trabalho, não fez nenhuma discriminação nem deu posição hierárquica superior a um ou outro [...]. Mesmo o inciso XXVI do art. 7º, que dá a esses instrumentos normativos seus fundamentos de validade, não fez restrição ou discriminação alguma. [...]

No entanto, o artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho prescreve que as condições fixadas em convenção coletiva, se forem mais favoráveis que as estipuladas em acordo coletivo, prevalecerão sobre elas<sup>3</sup>. O princípio de interpretação de normas no direito do trabalho que inspira este en-

<sup>2</sup> Art. 8º da Constituição de 1988: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

<sup>3</sup> Artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho: As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

tendimento é o da prevalência da regra mais favorável ao trabalhador. A interpretação em sentido contrário da que se extrai do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho é igualmente cabível: as condições previstas nos acordos coletivos, se mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre as cláusulas das convenções coletivas. Como ensina Martins (2007, p. 811-812):

[...] O art. 620 da CLT dispõe que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. Ao contrário, quando houvesse melhores condições de trabalho no acordo, este prevaleceria sobre a convenção. [...]

Este princípio também serve para dirimir os conflitos normativos que envolvem a aplicação da lei. Mesmo sendo a lei hierarquicamente superior às convenções e aos acordos coletivos na tradicional pirâmide normativa do direito positivo, as cláusulas dos instrumentos coletivos, quando forem mais favoráveis aos empregados, prevalecerão sobre ela (MARTINS, 2007).

Essa flexibilidade na fixação de novas condições de trabalho por acordo coletivo em relação à convenção coletiva é necessária para o atendimento das particularidades de cada região ou das diversidades entre as empresas envolvidas. Se a empresa encontra dificuldades insuperáveis para cumprir cláusula contratual de convenção coletiva, poderá contratar com o sindicato profissional outro benefício que a substitua (NASCIMENTO, 2007).

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos parágrafos 1º e 3º do artigo 614<sup>4</sup>, regulamenta as convenções e os acordos coletivos quanto à vigência. A incidência da cláusula *rebus sic stantibus* é discussão jurídica reinante no particular. Relaciona-se à teoria da imprevisão, que faculta à parte contratante descumprir o contrato quando experimenta significativa e imprevisível modificação em sua situação, para permitir que seus termos sejam modificados e as condições contratadas sejam reequilibradas (MARTINS, 2007).

Os motivos da sentença normativa que soluciona o dissídio coletivo consideram as circunstâncias que envolveram o conflito. Se elas forem alteradas substancialmente como, por exemplo, em caso de recessão econômica, será necessária outra estipulação normativa entre as partes, para que sejam adequados seus interesses a essa nova situação. Nestes

<sup>4</sup> Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho: [...] § 1º As convenções e os acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. [...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 2 (dois) anos.

casos, as partes tanto podem estabelecer novas condições de trabalho, estando ainda vigente sentença normativa, como estão autorizadas a fazê-lo de modo menos favorável aos trabalhadores, por acordos ou convenções coletivas, desde que respeitem os limites legais. Há previsão legal para as negociações *in pejus* na Constituição de 1988, notadamente em seu artigo 7º, incisos VI e XIII<sup>5</sup>.

A possibilidade de se estabelecer novo pacto coletivo na vigência de sentença normativa é fruto do poder de auto-regulamentação dos grupos. A autocomposição permitirá superar contingências que impeçam o cumprimento de determinadas condições normativas, atendendo às particularidades do caso concreto (SANTOS, 2003).

#### 4. EFEITOS DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho podem ser classificadas em duas espécies: obrigacionais e normativas (MARTINS, 2007). Aquelas são assim chamadas porque as obrigações que criam vinculam apenas as partes representadas na negociação coletiva. Estipulam direitos e deveres entre as pessoas jurídicas contratantes como, por exemplo, a fixação de multa para o descumprimento de outra cláusula da norma coletiva ou a estipulação de prazo para o início de negociação coletiva. As cláusulas normativas, por outro lado, tratam diretamente das condições de trabalho para os empregados representados pelo sindicato profissional, incidindo sobre os contratos individuais de trabalho como verdadeiras normas jurídicas.

Importante ponto de polêmica doutrinária e jurisprudencial é relativo à incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho. É pacífico o entendimento de que as cláusulas obrigacionais somente produzem efeitos durante o período de vigência da norma coletiva que as institui, mas quanto às cláusulas normativas não há idêntico consenso.

Sobre os efeitos das cláusulas normativas, Martins (2007) identifica dois posicionamentos doutrinários: o da ultratividade e a tese oposta. Delgado (2009) e Nascimento (2007) mencionam um terceiro posiciona-

---

<sup>5</sup> Art. 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] 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.

mento, havendo pequenas diferenças de entendimento entre eles. Segundo Martins (2007), a primeira corrente de pensamento sustenta que as cláusulas normativas têm efeito de ultratividade, ou seja, incorporam-se aos contratos de trabalho irrestritamente após o término da vigência da norma coletiva, não podendo ser suprimidas em negociações futuras.

Esse posicionamento é embasado no princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Também invoca entendimento jurisprudencial consagrado nas Súmulas 45, 60 e 172, do Tribunal Superior do Trabalho e, por analogia, a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>6</sup>. Mesmo tratando de temas diversos, referidas súmulas deixam entrever o pensamento de que as vantagens concedidas habitualmente ao trabalhador incorporam-se ao seu contrato de trabalho. Os empregados contratados após o fim do período de vigência da norma coletiva não são beneficiados pelas vantagens por ela concedidas, ao contrário daqueles cujos contratos já existiam durante esse interregno, segundo esta linha de entendimento.

A segunda corrente sustenta que as cláusulas normativas não são ultrativas e vigoram apenas enquanto estiver vigente a norma coletiva que as instituiu (HINZ, 2009). Por este pensamento, incorporariam os contratos individuais de trabalho apenas durante o período de 24 de dezembro de 1992 a 30 de junho de 1995, quando vigeu o parágrafo 1º, do artigo 1º, da Lei nº 8.542/92<sup>7</sup>. Encontra apoio jurisprudencial na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente diante da nova redação que foi dada pelo Tribunal Pleno por meio da resolução 161, de 16 de novembro de 2009<sup>8</sup>. As condições de trabalho não podem ser alteradas

<sup>6</sup> Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho: Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Artigo 468 da CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

<sup>7</sup> Artigo 1º da Lei 8542/92: A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei. § 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

<sup>8</sup> Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho: SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DJe divulgado em 23, 24 e 25.11.2009. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

em prejuízo do empregado, exceto se as mudanças visarem o interesse coletivo, por previsão constitucional já mencionada, como na hipótese de redução da jornada de trabalho e de salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A terceira corrente de entendimento conta com argumentos diferenciados entre seus próprios seguidores. Delgado (2009) utiliza, para designá-la, as expressões aderência limitada por revogação ou ultratividade relativa. Segundo ele, as disposições normativas teriam vigência até que fossem revogadas por nova norma coletiva, expressa ou tacitamente. A revogação seria tácita se a nova norma coletiva dispusesse da mesma matéria sem perfeita correspondência com o instrumento normativo anterior ou mesmo de modo incompatível com suas regras (DELGADO, 2009).

Nascimento (2005) analisa esses efeitos conforme o tipo da cláusula coletiva: se obrigacional ou normativa. Quanto àquela, que traz obrigações apenas aos contratantes, não incorpora os contratos individuais de trabalho, como sustenta. Não se destina a criar, modificar ou extinguir condições de trabalho, como é o caso da cláusula que estabelece o período de vigência dos instrumentos negociais coletivos. No que tange à cláusula normativa, Nascimento (2005) distingue a situação sob a ótica do prazo estabelecido para sua vigência e da sua natureza. Segundo ele, a cláusula que institui o adicional por tempo de serviço insere-se definitivamente nos contratos individuais de trabalho, ao passo que aquela que trata do adicional de horas extraordinárias deve respeitar o prazo de vigência do instrumento normativo.

Com a nova redação dada à Súmula 277 pelo Tribunal Superior do Trabalho, a tendência é de que a jurisprudência adote o entendimento da inexistência de ultratividade das cláusulas normativas, ressalvando apenas o período de vigência da Lei nº 8.542/92.

## **5. AS PROPOSTAS LEGISLATIVAS PARA REFORMA SINDICAL**

A reforma sindical é tema recorrente no Congresso Nacional. A Constituição de 1988 adotou o princípio da liberdade sindical, em seu artigo 8º, inciso I §, mas não a ponto de permitir a ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, porque ainda mantém resquícios do modelo corporativista de relações sindicais, como a unicidade e o imposto sindicais (DELGADO, 2009).

As alterações legislativas nesse campo do direito têm sido fragmentadas e pontuais. Foi o que ocorreu com as centrais sindicais, que exis-

tiam de fato e não juridicamente, situação sanada, ainda que parcialmente, pela Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008 (ADORNO JÚNIOR, 2010).

Pende de deliberações pelo Congresso Nacional, encaminhada pelo Poder Executivo, proposta de emenda à Constituição (PEC nº 369/2005) que trata das relações coletivas de trabalho no Brasil. Resultou, assim como o correspondente anteprojeto de lei de relações sindicais, do Fórum Nacional do Trabalho, instalado em 29 de julho de 2003, em Brasília. Deste modo, com a proposta de emenda à Constituição nº 369/2005 e para regulamentar suas alterações constitucionais, o Fórum Nacional do Trabalho também criou o anteprojeto de lei de relações sindicais com 238 artigos. Embora se afigurem politicamente reduzidas as chances de aprovação em bloco dessas novas medidas legislativas, serão estudadas a seguir no tocante aos efeitos das cláusulas normativas sobre os contratos individuais de trabalho (FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, 2005).

Conforme referidas propostas legislativas, a negociação coletiva somente poderá ser realizada por entidades com personalidade sindical conferida pelo Estado que atenderem aos requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação (NASCIMENTO, 2005). Para tanto, é necessário que tenham representação em todos os níveis de negociação coletiva. Com a imposição legal desses requisitos, certamente haverá a redução do número de entidades sindicais com legitimidade para participar de negociações coletivas, as quais serão fortalecidas com número maior de representados.

O critério que se adotou para agregar as entidades sindicais é o da representação por setor econômico, por ramo de atividade ou, quando se referir às centrais sindicais, pela coordenação entre ambos. Vigora, em tese, em nosso sistema, como já foi mencionado, o princípio da liberdade sindical, pelo qual o registro de entidades sindicais constitui simples ato procedimental, não comportando restrições pelo Estado. A nova prescrição legal poderia significar a interferência do Estado na organização sindical, contrariando a vedação constitucional no particular. Ao condicionar a atribuição de personalidade sindical àquelas entidades que atenderem aos novos requisitos de representatividade, o anteprojeto de lei em estudo pode estar eivado de inconstitucionalidade por criar interferência do Estado na organização sindical (NASCIMENTO, 2005).

Mantém-se, por outro lado, a arbitragem, mas a negociação coletiva deixa de ser antecedente necessário da medida judicial coletiva, que passará a ser denominada como ação normativa e não mais como dissídio coletivo. O instituto da arbitragem, assim, é incentivado como forma de

solução extrajudicial de conflitos coletivos.

Outra importante mudança refere-se ao princípio da unicidade sindical consagrado no artigo 8º, inciso II, da Constituição de 1988<sup>9</sup>. Segundo esse princípio, a entidade sindical regularmente inscrita no Ministério do Trabalho e Emprego tem, atualmente, exclusividade de representação no âmbito de sua representação sindical, seja da categoria econômica ou profissional. É proibida, assim, a atuação de outra entidade sindical no mesmo ramo de atividade em igual base territorial. O anteprojeto de lei de relações sindicais substitui a unicidade sindical pela exclusividade de representação e passa a permitir a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

As entidades sindicais patronais continuarão a ter a mesma forma de organização dos sindicatos de empregados, com confederação, federação e sindicato de base, e atuação em âmbitos nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal. Continua a não existir previsão legal para a criação de centrais sindicais de empregadores, ao contrário do que ocorre com os trabalhadores. O município, assim como prevê o atual ordenamento jurídico, continuará como base territorial mínima de representação das entidades sindicais (NACIMENTO, 2005).

Contrato coletivo é o termo que o anteprojeto de lei de relações sindicais utiliza em substituição aos nomes acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho e já foi usado em nosso ordenamento jurídico. Continuarão a ter legitimidade para celebrar os novos contratos coletivos as federações, as confederações e os sindicatos de trabalhadores e de empregadores. A novidade é que os contratos coletivos celebrados em nível superior de negociação poderão conter disposições que limitem a atuação normativa das entidades sindicais de menor grau, de modo a impedir a modificação de suas cláusulas. A vigência será de três anos, prazo passível de redução pelas partes convenientes, e o depósito dos respectivos instrumentos em órgão do Ministério do Trabalho e Emprego deverá ser feito em oito dias (NASCIMENTO, 2005).

Especificamente quanto aos efeitos das cláusulas normativas sobre os contratos de trabalho, a nova proposta legislativa possibilita que se preveja a ultratividade. A idéia é possibilitar aos convenientes dispor

---

<sup>9</sup> Artigo 8º da Constituição de 1988: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

que os efeitos das cláusulas contratuais coletivas mantenham-se após o término de sua vigência, evitando-se rigidez legal no particular (NASCI-MENTO, 2005).

Para que o anteprojeto de lei das relações sindicais ganhe contornos de projeto legislativo de lei ordinária, é necessária a prévia aprovação da proposta de emenda à constituição nº 369/2005 pelo Congresso Nacional. Esta tarefa, contudo, parece estar fadada ao insucesso, diante dos fortes interesses políticos de que se mantenha o estado atual do sindicalismo brasileiro (ADORNO JÚNIOR, 2010).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações coletivas de trabalho são dinâmicas, realidade que torna necessário que as normas que as regulam sejam constantemente atualizadas, inclusive para atender às frequentes modificações sócio-econômicas no cenário mundial globalizado.

Os conflitos trabalhistas que surgem nesse campo do direito podem ser solucionados judicial ou extrajudicialmente. A primeira das mencionadas vias de solução de conflitos é a mais buscada, aparecendo, ainda, como último recurso quando restam frustradas outras tentativas de resolução de litígios. Apesar da cultura brasileira de que os conflitos devem ser resolvidos pelo Estado, a negociação coletiva é o melhor dos meios de solução de litígios. A composição entre as partes resolve mais de perto a situação litigiosa, apaziguando os ânimos dos litigantes de modo mais eficaz.

Instrumentos dessa composição podem ser o acordo coletivo ou a convenção coletiva, que contém cláusulas que registram as condições negociadas. Quanto aos efeitos das cláusulas normativas coletivas sobre os contratos individuais de trabalho, há três correntes de entendimento. Uma delas sustenta que as cláusulas normativas são ultrativas, ou seja, incorporam os contratos de trabalho mesmo após o fim de sua vigência. Outra linha de entendimento nega às cláusulas normativas esse efeito. O terceiro e último posicionamento doutrinário analisa a ultratividade das cláusulas normativas conforme o caso concreto, levando em maior consideração a natureza das cláusulas coletivas.

Nova redação dada à Súmula 277 pelo Tribunal Superior do Trabalho permite concluir que jurisprudência tenderá a adotar o entendimento de que não existe ultratividade das cláusulas normativas. Essa linha de pensamento tem a vantagem de valorizar a negociação coletiva, compelin-

do os grupos a entabular procedimentos para consenso, cujas cláusulas vigorarão apenas pelo período de vigência que expressamente estipularem.

As novas propostas legislativas incentivam a autonomia normativa coletiva, ao permitir que os grupos envolvidos na negociação disponham livremente sobre os efeitos das cláusulas que incluírem em seus instrumentos normativos, que voltam a ser chamados unicamente de contratos coletivos. O anteprojeto de lei de reforma sindical contém propostas que podem alterar a estrutura sindical brasileira e, com isso, estabelecer novos parâmetros para a celebração de contratos coletivos, cujos efeitos afetarão os contratos individuais dos trabalhadores que integram a categoria na medida estipulada em negociação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.. A estrutura sindical brasileira e a transição do sistema corporativista para o democrático nas relações coletivas de trabalho. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 3, nº 4, p. 99-116, janeiro a junho, 2010.

BRASIL. **Anteprojeto de Lei**. Ministério do Trabalho e Emprego. Dispõe sobre as relações sindicais, e dá outras providências. Encaminhado ao Presidente da República em 3 de março de 2005. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/fnt/PEC\\_369\\_de\\_2005\\_e\\_Anteprojeto\\_de\\_Reforma\\_Sindical.pdf](http://www.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf). Acesso em agosto de 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Reforma sindical e trabalhista**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fnt/default.asp>. Acesso em agosto de 2009.

BRASIL. **Proposta de emenda constitucional número 369, de 4 de março de 2005**. Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>. Acesso em agosto de 2009.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2009, 1478 p.

ESTADOS UNIDOS. Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm>. Acesso em setembro de 2009.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. 2004, Brasília. **Reforma sindical: rela-**

tório final. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2005, 72 p. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/fnt/relatorio\\_fnt.pdf](http://www.mte.gov.br/fnt/relatorio_fnt.pdf). Acesso em agosto de 2009.

HINZ, H. M.. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009, 209 p.

MAGANO, O. B.. **Manual de direito do trabalho** - direito coletivo do trabalho. 2ª edição, São Paulo: LTr, 1990, 224 p.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 23ª edição. São Paulo: Atlas, 2007, 887 p.

NASCIMENTO, A. M.. **Compêndio de direito sindical**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2005, 668 p.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. 19ª edição. São Paulo: Saraiva, 2004, 1199 p.

NASCIMENTO, A. M.. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33ª edição. São Paulo: LTr, 2007, 573 p.

SANTOS, R. L. dos. **Sindicatos e ações coletivas**. São Paulo: LTr, 2003, 472 p.