

PROVISÓRIO

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

Curso de

# **Direito do TRABALHO**

**22<sup>a</sup>  
edição**

Revista e  
atualizada

2025

 **EDITORA**  
*Jus*PODIVM

[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

## Capítulo XXXVI

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

## I. INTRODUÇÃO

A *negociação coletiva* é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a *conflitos trabalhistas de natureza coletiva*.

São distintos, como se sabe, os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais hoje conhecidos. Classificam-se em três grandes grupos: *autotutela*, *heterocomposição* e *autocomposição*. A negociação coletiva enquadra-se no grupo dos instrumentos de autocomposição.

A diferenciação essencial entre tais grupos de métodos encontra-se nos *sujeitos envolvidos* e na *sistemática operacional* do processo de solução do conflito. É que nas modalidades da autotutela e autocomposição apenas os sujeitos originais em confronto relacionam-se na busca da extinção do conflito. Isso dá origem a uma *sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes* (na autotutela, na verdade, gerida por uma única das partes).

Já na heterocomposição verifica-se a intervenção de um *agente exterior* aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, o que acaba por transferir, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Ou seja, a sistemática de análise e solução da controvérsia não é mais exclusivamente gerida pelas partes, porém transferida para a entidade interveniente (transferência de gestão que se dá em graus variados, é claro, segundo a modalidade heterocompositiva).

A *autotutela* ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses. Não é por outra razão que a antiga fórmula da *justiça privada* correspondia à mais tradicional modalidade de autotutela.

A *heterocomposição* ocorre quando o conflito é solucionado através da intervenção de um *agente exterior* à relação conflituosa. Em vez de pacificarem isoladamente a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo uma delas, unilateralmente, como na jurisdição) submetem a terceiro seu conflito. Em decorrência, a solução será por este firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida.

Na heterocomposição, também não há exercício de coerção *pelos sujeitos envolvidos*. Entretanto pode haver, sim, exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original – como se passa no caso da *jurisdição*. A heterocomposição, em sua *fórmula jurisdicional*, distingue-se, pois, da autocomposição (e até mesmo das demais modalidades heterocompositivas) pelo fato de comportar exercício institucionalizado de coerção ao longo do processo de análise do conflito, assim como no instante de efetivação concreta do resultado final estabelecido.

São modalidades de heterocomposição a *jurisdição*, a *arbitragem*, a *conciliação* e, também, de certo modo, a *mediação*<sup>1</sup>.

A *autocomposição* ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.

Ela se verifica de três maneiras, às vezes significativamente distintas entre si. De um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (*renúncia*). De outro lado, a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (*aceitação*, *resignação* ou, ainda, *submissão*). Por fim, a autocomposição também ocorre através da *concessão recíproca* efetuada pelas partes (*transação*).

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente *democrática*, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a *renúncia* e muito menos com a *submissão*, devendo cingir-se, essencialmente, à *transação* (por isso fala-se em *transação coletiva negociada*).

É claro que a negociação coletiva, sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas verificadas no Brasil). Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, *instrumentos-meios* da negociação coletiva trabalhista.

Por sua vez, a negociação tem, é claro, seus *instrumentos-fins*, aqueles que consomem o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho (o contrato coletivo do trabalho é figura ainda não institucionalizada no País).

## II. IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva

1. O enquadramento de todas essas quatro figuras jurídicas no grupo dos métodos heterocompositivos não é, porém, consensual na doutrina, havendo entendimentos de que a conciliação e a mediação seriam meios autocompositivos, reservando-se à heterocomposição apenas a jurisdição e a arbitragem. Este debate será examinado, porém, no Capítulo XXXVIII, reservado à mediação e arbitragem, neste Curso.

no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.

Esse contraponto – maior ou menor atuação sindical e maior ou menor participação da negociação coletiva no Direito do Trabalho – permite, inclusive, estabelecer rica tipologia de sistemas trabalhistas no mundo ocidental desenvolvido. Tal tipologia dá a medida da importância da negociação coletiva na sociedade contemporânea<sup>2</sup>.

Considerada a evolução do Direito do Trabalho nos séculos XIX e XX, podem-se perceber alguns modelos principais de ordens jurídicas trabalhistas nos países ocidentais de capitalismo central (basicamente, a Europa Ocidental mais desenvolvida e os EUA). É claro que o ramo justralhista nesse plano do Ocidente expressa e assimila, inevitavelmente, a diversidade das experiências históricas vivenciadas em cada país em que esse Direito se gestou e consolidou-se. Não obstante tal diversidade, torna-se possível identificar a existência de alguns padrões principais de *estruturação normativa* do mercado de trabalho e das relações de produção no universo dessas experiências centrais.

Nesse sentido, é viável – e funcional – apreenderem-se, em grossas linhas, dois grandes padrões de organização do mercado de trabalho e do ramo justralhista nos países de capitalismo central. O primeiro padrão de organização (que se desdobra em dois subtipos) corresponde àquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, cumprindo relevante papel na configuração própria da Democracia nessas sociedades. O outro padrão principal de estruturação do mercado de trabalho e do seu ramo jurídico especializado consiste no padrão corporativo-autoritário, que teve presença marcante em diversas experiências políticas do mundo ocidental contemporâneo<sup>3</sup>.

## 1. Parâmetros dos Modelos Justralhistas Democráticos

O padrão democrático de organização do mercado de trabalho não se configura, historicamente, sob um único modelo. É inquestionável a existência de inúmeras peculiaridades normativas entre as diversas experiências dos países centrais. Ainda assim, é viável enxergarem-se alguns relevantes pontos de aproximação entre os padrões nacionais existentes, permitindo a formulação de uma tipologia composta por alguns modelos específicos.

2. O texto a seguir é extraído do 1º capítulo de nossa obra, *Introdução ao Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001, sendo desnecessárias outras referências. No presente Curso, reportar-se a seu Capítulo III, item VI.
3. A tipologia aqui exposta foi lançada em estudos anteriores deste autor; apenas ilustrativamente, cite-se o livro *Democracia e Justiça*. São Paulo: LTr, 1993, em seu Capítulo II. Semelhante contraposição de modelos foi pioneiramente exposta, ainda na década de 1970, por VIANNA, Luiz Werneck. *Sistema Liberal e Direito do Trabalho*. Estudos CEBRAP. São Paulo: CEBRAP, n. 7, jan.-mar.1974, p. 115-149.

Em linhas gerais, é razoável acolher-se a configuração de dois modelos trabalhistas democráticos essenciais. Eles podem ser denominados, respectivamente, de *modelo de normatização autônoma e privatística* e de *modelo de normatização privatística mas subordinada*.

**A) Normatização Autônoma e Privatística** – O padrão de normatização autônoma e privatística supõe a plena legitimação do conflito entre particulares. A ampla realização do conflito gesta meios de seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, por intermédio dos mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica. A norma produz-se, de fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores. Generaliza-se a norma jurídica nesses casos, muitas vezes, independentemente de ser ainda absorvida legislativamente pelo Estado.

Os exemplos mais clássicos desse padrão residem nas experiências dos sistemas britânico e norte-americano, em que a normatização jurídica defluiu, fundamentalmente, da criatividade privatística, manifestada em especial mediante instrumentos negociais coletivos<sup>4</sup>.

Agregue-se, de todo modo, que o padrão britânico, antes das reformas antissindicais promovidas desde 1979 até meados dos anos 1990 pelos governos ultraliberais de Margareth Thatcher e, em seguida, John Major, era muito mais generalizado e avançado do que o padrão norte-americano, contando com firme e exitosa experiência negocial coletiva de mais de 150 anos. Já os EUA, embora seguissem, no sentido amplo, a cultura jurídica britânica, sempre se caracterizaram por uma forte resistência à regulação trabalhista e às intensas atividades sindicais, salvo entre 1933, com o progressista governo Franklin Delano Roosevelt até os anos 1970, quando retoma a sua tradição regressiva, com o governo Nixon, aprofundando-se, ainda mais, a contar do governo Reagan. De todo modo, em ambos os casos, pela influência da tradição britânica, a negociação coletiva trabalhista era a face mais proeminente do Direito do Trabalho nesses dois países.<sup>5</sup>

**B) Normatização Privatística Subordinada** – No modelo ora considerado (da *normatização privatística mas subordinada*) a criação e a reprodução da norma

- 
4. Yves Delamotte, em pesquisa e reflexão realizadas nos anos de 1960 e início dos anos 1970, sustenta, inclusive, que, nos EUA, Suécia e Grã-Bretanha, a convenção coletiva surge como modalidade essencial do Direito Social. *Relações Coletivas e Regras Jurídicas do Trabalho e da Segurança Social*, in FRIDMAN, George, e NAVILLE, Pierre. *Tratado de Sociologia do Trabalho*, v. II. São Paulo: Cultrix, 1973, p. 241-262.
  5. Para a análise da tradição centenária britânica e dos impactos negativos provocados pelo ultraliberalismo deflagrado por Thatcher, consultar SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho – Configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. Para a análise das peculiaridades do sistema trabalhista e sindical norte-americano, consultar FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito EUA – Um país sem direitos trabalhistas?* São Paulo: Juspodivm, 2021. Para um estudo conjugado dos desafios ultraliberalistas trazidos, de maneira geral, às políticas sociais e, em particular, às políticas trabalhistas e ao próprio sindicalismo, consultar DELGADO, Maurício Godinho. *Sindicatos: Desafios no Século XXI*. In DELGADO, M. G. . (Org.); PEREIRA, R. M. de B. (Org.) et alii, *Democracia, Sindicalismo e Justiça Social – Parâmetros estruturais e desafios no século XXI*. São Paulo, Juspodivm, 2022, p. 45-79.

jurídica se fazem mediante uma dinâmica em que um peso importante é conferido aos agentes sociais (empregados e empregadores, atuando coletivamente), no plano da sociedade civil, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado. A normatização tende a ser privatística, em graus variados segundo a experiência histórica de cada país, contudo sem a margem de criatividade autônoma da vertente anterior. Com dosagens diferentes em cada realidade nacional e estatal (ou realidade comunitária, se houver), esse segundo padrão traduz uma combinação equilibrada entre as duas vertentes de criação jurídica – a social, oriunda da negociação coletiva trabalhista, e a estatal, oriunda da respectiva Constituição, das normas internacionais de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive, é claro, trabalhistas, a par das normas estatais sobre o Direito do Trabalho vigorantes no correspondente Estado.

Na verdade, esse segundo padrão pode ser considerado, em sua essência, uma variante do primeiro modelo de dinâmica jurídico-trabalhista. A distinção, contudo, se estabelece à medida que, na hipótese variante, o Estado delimita, de maneira importante, a atuação dos agentes particulares, subordinando sua criatividade normativa, a par de inserir um significativo rol de normas no interior desse Direito do Trabalho. A França configura claramente essa hipótese. Na mesma linha, a Alemanha de após a Segunda Grande Guerra.

Ressalte-se que o intervencionismo estatal que caracteriza o padrão de normatização privatística mas subordinada não é substitutivo ou impeditivo da criatividade e dinamismo privados, mas condicionador dessa criatividade. Nesse quadro, o intervencionismo, embora inquestionável, admite claramente a franca e real participação da sociedade civil na elaboração do Direito do Trabalho. Em função dessa combinação de esferas de atuação, o modelo tende a gerar uma legislação que reflete, com grande aproximação, as necessidades efetivas dessa sociedade.

É óbvio que, politicamente, este modelo estabelece, no estuário normativo trabalhista, um patamar heterônomo que a criatividade privada não pode desconhecer. Mas não se suprimem ou sufocam os instrumentos para essa ação privada coletiva, que mantém seu papel relevante no universo jurídico desse padrão de normatividade juslaboral.

## **2. Parâmetros do Modelo Justrabalhista Autoritário**

Há um nítido padrão alternativo aos dois anteriores, com forte origem e reprodução autoritárias. Esse padrão, que repele a gestão democratizante das relações de trabalho e não se assimila a uma estruturação democrática da sociedade política, identifica-se sob o título de *modelo de normatização subordinada estatal*.

Essa última vertente jurídico-política repudia, frontalmente, a noção e a dinâmica do conflito, que considera incompatível com a gestão sociopolítica da comunidade. A rejeição do conflito faz-se em duas dimensões: quer de modo direto, mediante uma legislação proibitiva expressa, quer de modo indireto, ao absorvê-lo, sob controle, no aparelho de Estado, que tece, minuciosamente, as práticas para sua solução.

Os problemas propostos pelas duas vertentes democráticas anteriores não se colocam ao padrão subordinado estatal: a minuciosa legislação estatal instituiu formas e conteúdos de solução de conflitos, procurando se antecipar (ou sufocar), por meio de uma cuidadosa operosidade legislativa, às alternativas jurídicas que se poderiam, no plano social, estabelecer. Nesse padrão jurídico, a elaboração estatal do Direito do Trabalho consubstancia um processo de restringida participação da sociedade civil e cria uma dinâmica cujas linhas mestras se caracterizam por assegurar o contínuo impedimento a essa participação<sup>6</sup>.

O exemplo clássico plenamente configurado do modelo de normatização estatal subordinada consiste naquele constituído pelas experiências fascistas que caracterizaram particularmente a Itália e a Alemanha, na primeira metade do século XX, tendo influência em inúmeros outros contextos nacionais (Portugal, Espanha e, inclusive, o Brasil).

Tais experiências vieram forjar um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas, cujo núcleo fundamental se situava no aparelho de Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação coletiva e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento. Os canais eventualmente abertos pelo Estado tinham o efeito de funcionar, no máximo, como canais de sugestões e *pressões* controladas, dirigidas a uma vontade normativa superior, distanciada de tais pressões e sugestões.

Em suma, no presente modelo, a normatização jurídica provinha fundamentalmente da vontade estatal, ora como expressão de uma vontade nacional suposta (é o caso da ideologia organicista da Alemanha nazista), ora como síntese de uma colaboração societária também suposta (é o caso da ideologia corporativa do fascismo italiano).<sup>7</sup>

### **3. Democracia e Normatização Estatal: reflexões complementares**

A atual rejeição das premissas, instituições e efeitos do paradigma autocrático de organização do mercado de trabalho (*modelo de normatização subordinada estatal*) não deve levar, entretanto, à conclusão simplista de que a alternativa democratizante de normatização trabalhista suponha um frontal e absoluto afastamento do Estado perante a dinâmica do Direito do Trabalho. De forma alguma: diversos fatores apontam contra essa compreensão unilinear e simplificadora do problema.

6. Nessa linha, o relevante e pioneiro estudo de Luiz Werneck Vianna, *Sistema Liberal e Direito do Trabalho*, que foi publicado em 1974 (São Paulo: CEBRAP, *Estudos CEBRAP*, n. 7, jan.-mar, 1974, p. 115-149).

7. Nessa lógica estrutural, no caso brasileiro, a negociação coletiva trabalhista era manifestamente desestimulada antes da Constituição de 1988, sendo rara no plano das relações coletivas de trabalho. Ao inverso, a ordem jurídica incentivava, nos conflitos coletivos trabalhistas, a propositura da ação judicial de dissídio coletivo de natureza econômica, havendo ou não greve no seio das respectivas categorias profissionais, empresas ou categoria econômica.

Em primeiro lugar, é claramente inverossímil a reunião, no presente contexto histórico (transposição do século XX para o XXI), das condições socioeconômicas que viabilizaram o sucesso jurídico-político do modelo autônomo e privatístico. Isso deriva do fato de que apenas nos países de capitalismo originário (em especial, Grã-Bretanha e Estados Unidos – onde o modelo autônomo e privatístico se apresentou) é que o Direito do Trabalho emergiu ainda no desdobrar de um mercado econômico do tipo liberal, formatado ainda no século XVIII e XIX. Todas as outras relevantes experiências justralhistas despontaram sob um cenário socioeconômico sumamente diverso, em que o liberalismo concorrencial e não intervencionista era fase definitivamente sepultada na evolução do sistema industrial, comercial, financeiro, extrativista e agropecuário contemporâneos.

Em segundo lugar, as demais experiências europeias democráticas, construídas na fase posterior ao liberalismo econômico inicial do capitalismo, aproximavam-se melhor do *padrão privatístico mas subordinado* que do modelo original, autônomo e privatístico. É que o intervencionismo estatal característico desse outro modelo de gestão trabalhista democrática (expressado na legislação heterônoma a que dava origem) não se manifestava em instituições e preceitos neutralizadores ou esterilizantes da organização privada coletiva. Na verdade, a legislação heterônoma fundamentalmente acelerava o processo de generalização, ao conjunto societário, dos direitos e métodos pioneiramente abraçados nos setores mais dinâmicos do mercado laboral. O Direito Estatal embebia-se do Direito de Grupos Sociais, levando ao conjunto societário o padrão mais avançado e moderno de gestão trabalhista.

O modelo de *normatização privatística mas subordinada* mantém-se democrático, ainda que autorizando a fluência de uma relevante legislação heterônoma estatal. Isso ocorre pela circunstância de o modelo não inviabilizar, como visto, a auto-organização coletiva dos trabalhadores e a autoadministração dos conflitos que resultam de sua atuação coletiva.

Não há contradição no modelo, mas combinação dialética de dinâmicas: é que o padrão privatístico mas subordinado, embora admitindo a legislação estatal, sempre procurou eliminar todas as formas clássicas de *controle* ou *cooptação* do movimento sindical pelo Estado. Sempre buscou suprimir, portanto, os canais de internalização, no seio estatal, do conflito privado trabalhista; os canais estatais de controle ou cooptação de organizações e dirigentes sindicais; os mecanismos estatais de supressão de responsabilidade das lideranças e representantes sindicais perante os trabalhadores representados.

Nesse quadro, a legislação heterônoma surge como um produto social que se *adiciona* à atuação coletiva obreira, afirmadora do padrão democrático de gestão trabalhista alcançado nos setores mais avançados da economia. Não esteriliza o avanço político, social e cultural da classe trabalhadora, porque não lhe retira o essencial senso de cidadania e de sujeito social, nucleares à existência e consolidação de qualquer convivência democrática.

#### 4. Constituição de 1988 e Negociação Coletiva: novas reflexões

Além das reflexões mais gerais inseridas no item 3, imediatamente anterior, é necessário se agregar reflexão específica sobre a estrutura normativa da Constituição da República Federativa do Brasil e da maneira como ela incorpora e reconhece a negociação coletiva trabalhista.

A Constituição de 1988 buscou implantar no País um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual inovador, típico do Constitucionalismo Humanista e Social despontado no ocidente europeu logo em seguida ao término da Segunda Grande Guerra. A saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.<sup>8</sup>

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de várias de suas normas: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88; art. 8º da CF que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º, inserido pela EC n. 45/2004 – dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista; art. 9º, CF/88, que assegurou o amplo direito de greve aos trabalhadores.

Os estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. Ou seja, a Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988.<sup>9</sup>

---

8. Sobre o conceito constitucional de *Estado Democrático de Direito*, com esse tripé conceitual inovador, consultar DELGADO, Maurício Godinho. “Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho”. In DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

9. Efetivamente, no período anterior à CF/1988, não havia espaço significativo para a negociação coletiva trabalhista no Brasil. A Historiadora Larissa Rosa CORRÊA, estudiosa das questões trabalhistas e sindicais nos anos de 1950 e 1960, desvendou, com maestria de cientista, a lógica do Direito Coletivo do Trabalho da época, que internalizava os conflitos coletivos para a Justiça do Trabalho, desestimulando, indiretamente, que florescessem e se mantivessem no cenário da sociedade civil. Isso porque era tão amplo e favorável, naqueles tempos, o caminho da ação judicial de dissídio coletivo de natureza econômica perante os Tribunais do Trabalho (poder normativo judicial trabalhista) que as entidades sindicais simplesmente, regra geral, após abrirem a necessária fase negocial e de mobilizações dos trabalhadores, protocolavam a ação dissídio coletivo de natureza econômica no respectivo TRT, transferindo para o Poder Judiciário a responsabilidade pela concessão ou denegação de seus vários pleitos alinhavados. Na medida em que o poder normativo judicial se tornava cada vez mais interventivo nas relações de trabalho, elaborando uma jurisprudência significativamente favorável aos obreiros, essa via pública concorrencial em face da negociação coletiva sindical se mostrava insuperável em comparação com os imprevisíveis riscos da negociação coletiva autônoma e/ou da necessidade de deflagração de greves. Sobre essa dinâmica histórica e institucional peculiar, consultar a obra essencial de CORRÊA, Larissa Rosa. *A Tessitura dos Direitos: padrões e empregados na Justiça do Trabalho – 1953-1964*. São Paulo: LTr, 2011.

Indubitavelmente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista – que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado antes de 1988 – passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da CF/1988, já a partir da década de 1990 até, pelo menos, 2015.<sup>10</sup>

Não obstante esse amplo sucesso da negociação coletiva trabalhista, a partir da regência normativa e dos estímulos constitucionais, usualmente se reapresenta no País uma curiosa proposição: a ideia de que o incentivo constitucional à negociação coletiva trabalhista supõe a permissão para que esse importante instrumento de gestão social, realizado no seio da sociedade civil, detenha a prerrogativa de piorar, precarizar, rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa.<sup>11</sup>

A curiosa proposição interpretativa não se sustenta, a qualquer título, conforme será demonstrado.

A Constituição de 1988, ao estruturar um Estado Democrático de Direito, abriu senda de modificações que, naturalmente, apenas seriam melhor compreendidas ao longo dos anos e décadas subsequentes à sua própria promulgação. Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, por consequência, da ordem jurídica do País (e, por consequência, da ordem social, econômica, cultural e institucional), a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional.

Ora, a centralidade da pessoa humana está manifestamente exposta pelo próprio sentido da estruturação topográfica da Constituição da República. Seu Preâmbulo, seu Título I (“Dos Princípios Fundamentais”) e seu Título II (“Dos Direitos e Garantias

10. O desestímulo à negociação coletiva trabalhista era manifesto, quer no período pré-1930, em que as questões trabalhistas não eram sequer institucionalizadas e respeitadas, quer no período iniciado com a Revolução de 1930. Vários fatores conduziam a esse desestímulo: a inexistência dos princípios cardeais da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos; a forte repressão aos movimentos sindicais e de caráter grevista; as dificuldades formais à celebração de instrumentos coletivos negociados então existentes na legislação. Em contraponto a isso, a própria ordem jurídica pós-1930 favorecia claramente a propositura da ação de dissídio coletivo de natureza econômica para os fins de dar solução aos conflitos coletivos de trabalho. Veja-se, por ilustração, o grau dessas dificuldades formais fixadas em lei. A CLT, em seu Título VI, que trata das “Convenções Coletivas de Trabalho”, passou a prever as figuras da CCT e do ACT, desde 1967, a partir de reforma promovida pelo Decreto-Lei n. 229/67. Nessa mudança, não reverteu as dificuldades para a negociação coletiva trabalhista, resultantes de claro grupo de fatores: a) a forte repressão então dirigida aos sindicatos; b) a forte restrição ao direito de greve; c) a presença de alguns artifícios legais de desestímulo à negociação coletiva. Neste último rol, sobreleva-se o rigorosíssimo quorum assemblear de deliberação, de difícil cumprimento pelos trabalhadores: em primeira convocação, *2/3 dos associados*, para as CCTs, ou *2/3 dos interessados*, para os ACTs; em segunda convocação, *1/3 dos associados*, para as CCTs, ou *1/3 dos interessados*, para os ACTs (art. 612, *caput* e parágrafo único, CLT). Em contraponto a isso, a mesma ordem jurídica favorecia a propositura da ação de dissídio coletivo de natureza econômica, seja por não inserir pressupostos de difícil consecução (o quorum assemblear do dissídio era singelo: em primeira convocação, *2/3 dos associados interessados*; em segunda convocação, *2/3 dos presentes* – art. 859, CLT), seja por propiciar a formação de uma jurisprudência fortemente interventiva, de sentido favorável, nas inúmeras questões de natureza coletiva.

11. Essa curiosa (mas bastante incisiva) proposição mostrou-se mais acentuada na década de 1990 (anos 1990-92 e 1995-2002) e a partir de 2016-17, neste caso especialmente com a Lei da Reforma Trabalhista.

Fundamentais”) – estes, os componentes mais paradigmáticos da Constituição, que antecedem os demais e a eles influenciam –, todos são enfáticos em demonstrar essa centralidade humanística e social, conforme se reconhece, hoje, amplamente, no segmento científico e jurisprudencial do Direito.

E os direitos individuais e sociais trabalhistas foram, de modo destacado e claramente imperativo, integrados ao âmago desses componentes paradigmáticos da Constituição Federal, seja no Título I, por meio de princípios jurídicos de larga amplitude, mas cardeais também para o Direito do Trabalho, seja no Título II, por meio de todo o Capítulo II, que trata dos “Direitos Sociais”, com iniludível ênfase nos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas.

Por sua vez, os princípios humanistas e sociais da Constituição de 1988 expressam-se já em seu Preâmbulo, para se afirmarem, enfaticamente, nos Títulos I e II da nova Constituição e, a partir dali, lançarem influência por todo o texto magno. Citem-se, ilustrativamente: centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; dignidade da pessoa humana; inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; bem-estar individual e social; valorização do trabalho e emprego; liberdade e igualdade (esta especialmente em sentido substantivo, material); justiça social; segurança, particularmente em sua dimensão humana e social (ao invés de, como no passado, em suas dimensões estritamente econômicas e patrimoniais); subordinação da propriedade à sua função socioambiental.

Nos títulos que tratam da ordem econômica e social (VII e VIII), é retomada essa ênfase na centralidade da pessoa humana, com seus princípios humanísticos e sociais. E é retomada especialmente nas normas de abertura de cada título, de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo acerca da firme e segura determinação filosófica e jurídica da Constitucional da República.

É o que se percebe no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”), em sua norma introdutória, insculpida no *caput* do art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social ...” (grifos acrescidos).

É o que se percebe também no Título VIII (“Da Ordem Social”), igualmente em sua norma introdutória, inserta em seu Capítulo I (“Disposição Geral”), composto estritamente do art. 193: “A ordem social tem como base o *primado do trabalho*, e como objetivo o *bem-estar e a justiça sociais*” (grifos acrescidos).

Todo esse conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente, integrado, aplica-se, sim, é claro, à negociação coletiva trabalhista. Por essa razão, em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um *superpoder* da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanistas e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel – ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora –, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho.

Ora, a Constituição da República, conforme já dito neste Curso, resgatou a negociação coletiva de seu limbo jurídico e de sua inércia factual, que eram uma das marcas distintivas, nesse campo, do período precedente a 1988. Mas não a transformou, perversamente, em um mecanismo adicional de solapamento de direitos individuais e sociais humanistas trabalhistas – os quais a própria Constituição de 1988 alçou a patamar magno e superior.

Os limites postos, pela Constituição, à negociação coletiva trabalhista, conforme se sabe, estão objetivamente explicitados pelo princípio da adequação setorial negociada, os quais têm de ser observados, portanto, na experiência concreta do Direito Coletivo do Trabalho no território brasileiro.<sup>12</sup>

### III. DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS – CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS DE TRABALHO

Os *diplomas negociais coletivos* qualificam-se como alguns dos mais específicos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos. Na verdade, firmam o marco que esse ramo jurídico especializado estabeleceu com relação a conceitos e sistemáticas clássicas do Direito Comum: é que eles privilegiam e somente se compreendem em função da noção de *ser coletivo* (vejam-se, além desses institutos da negociação coletiva, também as figuras do sindicato e da greve, por exemplo). Com isso, fazem contraposição à hegemonia incontestável do *ser individual* no estuário civilista preponderante no universo jurídico.

Na diversidade dos países do Ocidente há distintos diplomas negociais coletivos, que guardam, em comum, importantes características estruturais, embora sempre trazendo particularidades em face das circunstâncias sociojurídicas próprias a cada experiência histórica individualizada. No Brasil, hoje, formam o grupo institucionalizado de diplomas dessa natureza a *convenção coletiva do trabalho* e o *acordo coletivo do trabalho*.

Uma referência deve ser feita também ao *contrato coletivo do trabalho*. Porém, ela deve se fazer em item apartado, uma vez que tal diploma não se encontra ainda

12. Neste Curso, o princípio da adequação setorial negociada, além do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, ambos estão largamente estudados, com exemplos práticos jurisprudenciais, no Capítulo XXXIV (“Princípios Especiais do Direito Coletivo do Trabalho”), em seu item V (“Princípios Regentes das Relações entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais”), para onde remetemos o leitor. No presente Capítulo XXXVI, de todo modo, o assunto será também retomado, no item VII (“VII. Negociação Coletiva – Possibilidades e Limites”).

institucionalizado na ordem jurídica do País, seja porque não mereceu tipificação e regulação do legislador, seja porque não chegou a ser instituído e efetivado, como *costume trabalhista*, pela prática negocial coletiva vivenciada na sociedade brasileira.

## 1. Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho: definição

A CLT define *convenção coletiva de trabalho*. Trata-se do “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” (art. 611, *caput*, CLT).

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por *entidades sindicais*, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da *categoria*, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto.

As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (*normas autônomas*), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Consequentemente, correspondem à noção de *lei em sentido material*, traduzindo *ato-regra* (Duguit) ou *comando abstrato*. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (ou seja, de seu conteúdo), diplomas desveladores de inquestionáveis *regras jurídicas* (embora existam também no seu interior *cláusulas contratuais*, como se verá no item IV.2.B, a seguir).

Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como *acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais* (pactos, contratos). Desse modo, inscrevem-se na mesma linha genérica dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.

Guardam, assim, na sua conformação estrutural dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica – e não apenas cláusulas obrigacionais.

A CLT também trata, analiticamente, do *acordo coletivo de trabalho*. Diz a lei brasileira que 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*” (art. 611, § 1º, CLT).

A partir do próprio texto da Consolidação, poder-se-ia definir acordo coletivo de trabalho como o *pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho*.

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar *obrigatória a participação dos sindicatos nas*

*negociações coletivas de trabalho* (art. 8º, VI, CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, *mas apenas à entidade sindical obreira*. É que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encouraçado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva mesmo. Portanto, não houve invalidação do instituto do *acordo coletivo* a contar da vigência da nova Constituição.

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) – à semelhança das convenções –, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas.

Há, entretanto, certa (e injustificável) dissensão teórica acerca da natureza de fonte formal justrabalhista assumida pelo acordo coletivo. Em virtude da abrangência mais restrita de sua aplicação e de não contar com um sindicato pactuante no polo empresarial – mas somente o sujeito empregador –, argumenta-se que o acordo coletivo seria inábil a gerar *normas jurídicas*. Dando origem a simples *dispositivos contratuais*, seus preceitos ingressariam nos contratos como se fossem cláusulas desses, a eles aderindo permanentemente.

A concepção, contudo, é inaceitável, do ponto de vista teórico. Nos acordos coletivos também comparecem ao pacto seres coletivos – a exemplo do ocorrido nas convenções –, tipificados nas figuras do *sindicato obreiro* e do *ser coletivo empresarial*.

A par desse aspecto subjetivo, também do ponto de vista objetivo os preceitos do acordo coletivo têm estatuto óbvio de regras jurídicas. Isso ocorre não somente por considerarem os trabalhadores em caráter universal (*uti universi*), e não em caráter individual (*uti singuli*), como ainda por terem esses preceitos evidente natureza geral, impessoal e abstrata.

## 2. Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho: distinções

Conforme já exposto, as duas figuras jurídicas examinadas distinguem-se em face dos sujeitos pactuantes e do âmbito de abrangência de suas regras jurídicas.

A CCT tem em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica.

O ACT, ao revés, tem em um de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo respectivo sindicato. As empresas, individualmente ou em grupo, podem subscrever, sozinhas, acordos coletivos com o correspondente

sindicato representativo de seus empregados. A presença sindical somente é obrigatória quanto ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho.

Em consequência dessa primeira distinção, surge a diferença no que tange ao âmbito de abrangência dos dois diplomas coletivos negociados. A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não pactuantes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional.

#### **IV. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ASPECTOS CARACTERÍSTICOS**

A análise das características dos dois diplomas negociais coletivos mencionados conduz a esclarecimentos jurídicos concernentes a distintos aspectos.

De um lado, quanto a seus *sujeitos (legitimação)*. Aqui, além dos pontos já explicados no item III, acima, há que se discutir sobre a legitimidade das entidades sindicais de nível superior (federação, confederação e centrais sindicais) para celebrarem negociação coletiva.

De outro lado, cabe maior referência ao *conteúdo* de tais diplomas negociais coletivos.

Em um terceiro plano, é necessário analisarem-se aspectos relativos à *forma* desses documentos socioeconômicos.

Cabe, aqui, também, referir-se à *vigência* e à *duração* de tais diplomas jurídicos.

Por fim, é necessário estudarem-se as regras que tratam da *prorrogação, revisão, denúncia, revogação* e *extensão* das convenções e acordos coletivos de trabalho no Direito do Brasil.

##### **1. CCT e ACT: normatização aplicável**

No estudo da caracterização da convenção e acordo coletivos, é fundamental, em primeiro plano, estabelecer-se a exata extensão das modificações constitucionais de 1988 no Direito Coletivo do País.

É que os dois diplomas negociais coletivos estão tipificados em texto normativo da CLT que sedimentou, como se sabe, o modelo corporativista estruturado nas décadas de 1930 e 40 no Brasil. Embora o Título VI da CLT (*Das Convenções Coletivas de Trabalho*) tenha, de fato, sofrido nova redação em 1967, por meio do

Decreto-Lei n. 229/67, tal mudança ainda se fez sob império de inspiração autoritária, em face do regime autocrático militar-civil inaugurado em abril de 1964.

A Constituição Democrática de 1988 não teria, portanto, recepcionado (revogando, em suma) o Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho – ou, ao menos, algumas de suas regras mais restritivas? A resposta a esta pergunta é que permitirá saber-se o real estuário normativo que rege as duas figuras negociais coletivas em exame.

A CF/1988, em seus arts. 8º até 11, implementou, efetivamente, o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro, desde a década de 1930. No que importa ao presente tema, vedou a interferência e a intervenção estatais na organização sindical (art. 8º, I), ampliou os instrumentos de atuação coletiva dos sindicatos (art. 8º, III) e conferiu larga amplitude ao direito de greve (art. 9º). Feito isso, reconheceu os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva, CCT e ACT (art. 7º, XXVI), conferindo-lhes amplos poderes (art. 7º, VI, XIII e XIV), ressaltada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negociada coletiva (art. 8º, VI) e o respeito ao piso normativo fixado na legislação heterônoma estatal – o denominado *patamar civilizatório mínimo*, conferido pelo art. 7º, *caput*, c./c. art. 5º, § 2º, ambos da CF/88, pelo princípio da *norma mais favorável* e pelo princípio da *adequação setorial negociada*.

A intenção democrática manifesta da nova Constituição conviveria, entretanto, com dispositivos também constitucionais associados ao precedente sistema corporativista sindical do País (ilustrativamente, art. 8º, II e IV), conforme já sobejamente debatido na doutrina<sup>13</sup>.

13. No que concerne ao debate sobre as antinomias do texto original da Constituição de 1988, quanto ao modelo trabalhista brasileiro, especialmente o sindical, consultar as seguintes obras: DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p. 99-101; do mesmo autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001, em seu Capítulo II, item III (“A Carta Constitucional de 1988 e a Transição Democrática Justrabalista”). Neste Curso, seu Capítulo IV, itens III e IV. Consultar, ainda: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 162-168 (item 52, “O Sistema Brasileiro”); SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do Trabalho & Democracia* – apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996, especialmente em seus capítulos 6 e 7, p. 156-248. Há também análises da lavra de Arion Sayão Romita. Ilustrativamente: *Sindicalismo, Economia, Estado Democrático* – estudos. São Paulo: LTr, 1993; Breves Considerações sobre Organização Sindical Brasileira, in *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba: Genesis, n. 84, dezembro/1999, p. 809-820; O Sindicalismo na Atualidade, in *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba: Genesis, n. 90, junho/2000, p. 821-829. Por outro lado, torna-se hoje inegável a ocorrência de diversas mudanças normativas incrementadas anos depois da promulgação da Constituição Federal de 1988 – muitas dessas mudanças incorporando, a propósito, as críticas democráticas feitas ao texto constitucional original. Tais mudanças, conforme se sabe, manifestaram-se seja por *reformas constitucionais* (EC n. 24/1999 e EC n. 45/2004), seja por novos *diplomas legais* (Lei das Centrais Sindicais, de 2008), seja por *Convenções Internacionais* ratificadas depois de 1988 (por exemplo, a Convenção da OIT n. 135, vigente no País desde 1991, e a Convenção da OIT n. 151, objeto de ratificação em 2010), tudo ensejando um balanço analítico que hoje também tem de ser construído e aberto ao diálogo acadêmico. Nesta linha é que despontou o recente texto deste autor, intitulado “Constituição da República, Sistema Trabalhista Brasileiro e Direito Coletivo do Trabalho – Reflexões Complementares”, publicado em 2015 em diferentes revistas especializadas, sendo incorporado, por fim, como capítulo próprio (de n. VIII), na 6ª edição do livro *Direito Coletivo do Trabalho* (São Paulo: LTr, 2015).

Essa agregação no mesmo diploma normativo de preceitos (ou modelos jurídicos) aparentemente conflitantes tem permitido à jurisprudência e à doutrina flutuarem em direções polares, sem encontrar a correta medida interpretativa dos princípios e regras constitucionais ora envolvidos.

Logo em seguida a 1988 despontou, com prestígio, a interpretação de que todas as regulamentações e restrições lançadas pelo Título VI da CLT aos dois diplomas coletivos negociados ali previstos não teriam sido recepcionadas pela Constituição, em face dos princípios da liberdade e da autonomia sindicais, incorporados pelo art. 8º, I, CF/88. Em consequência, estariam suplantados pelos critérios inseridos nos próprios estatutos sindicais, ilustrativamente, os requisitos assembleares relativos a CCTs e ACTs, fixados pela Consolidação (convocação, quórum, etc.).

Nesta linha, preservou-se relevante parte da doutrina pátria, como se verifica, ilustrativamente, pela análise do jurista *José Augusto Rodrigues Pinto*:

*“O art. 612 da CLT estabelecia, rigidamente, as condições para a associação sindical firmar sua intenção de negociar e elaborar a proposta de conciliação. A nosso entender, a liberdade de organização e autodeterminação sindicais, atualmente assegurada no art. 8º, I, da Constituição Federal, exclui a cogência da regra da lei ordinária, o que passa a tocar ao estatuto da própria instituição”<sup>14</sup>.*

O mesmo autor considera também revogado (não recepcionado), por exemplo, o preceito legal que condiciona a eficácia dos diplomas coletivos negociados ao depósito dos instrumentos no Ministério do Trabalho (art. 614, CLT)<sup>15</sup>.

É bem verdade que no desenvolvimento da década de 1990, em especial desde sua segunda metade, a jurisprudência trabalhista passou a apontar, repetidamente, para outra direção. Capitaneada pelo TST, tendeu a enxergar cada vez menor incompatibilidade entre a nova Constituição e a face corporativista dos preceitos coletivos da CLT (seus Títulos V e VI, em particular), aplicando, até com certo rigor, as exigências normativas oriundas da CLT. É o que se viu, por exemplo, por meio das OJs 13, 21 e 34 da Seção de Dissídios Coletivos do TST: as duas primeiras, conferindo imperatividade ao quorum do art. 612 da CLT; a última, reverenciando o depósito administrativo de atos negociais coletivos fixado pelo art. 614 da CLT.

Felizmente, a partir de 2003 a Corte Superior Trabalhista deflagrou processo de revisão de sua jurisprudência, cancelando, inclusive, as OJs 13 e 21 de sua SDC.

De todo modo, cabe se ressaltar a presença de irrefutáveis situações de incompatibilidade entre a regra celetista e a CF/1988; situações, portanto, de não recepção de preceito da CLT, ainda que se admita que nem toda a Consolidação tenha sido revogada (não recepcionada), no que tange às regras de Direito Coletivo.

É o que se vê, por exemplo, com o disposto no art. 617, § 1º, da Consolidação, que autoriza a substituição do sindicato pela federação (e desta pela respectiva

14. PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 217.

15. PINTO, J. A. R., ob. cit., p. 220.