SINOPSE DE CASE: REDUÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS POR NORMA COLETIVA DE TRABALHO. ¹

Karoline Silva Costa ²

**1 Descrição do Caso**

A Montadora de Veículos WFFGM Ltda., considerando a crise financeira, celebrou acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, respeitando as normas que regem sobre a matéria, em 2 de janeiro de 2016. Foi pactuada a estabilidade provisória no emprego de 902 empregados no período equivalente a 02/01/2016 a 31/12/2016, caso houvesse rescisão todos os direitos trabalhistas seriam pagos em dobro. Mas, os trabalhadores prorrogaram sua jornada diária por duas horas remuneradas com adicional de 10%, bem como não receberam o decimo terceiro de 2016. Pedro Correa foi dispensado em 30/09/2016, e recebeu sua rescisão, que foi homologado no sindicato profissional com valores refletidos em dobro até 02/02/2017(levando em consideração 33 dias de aviso prévio) conforme determinado em acordo coletivo. De todo modo, as verbas constantes de sua rescisão foram pagas em dobro, com inclusive 80% de indenização sobre o montante do FGTS. Em 06/02/2017, demonstrando a nulidade do acordo coletivo, Pedro Correa ingressou com Reclamação Trabalhista junto a Justiça do Trabalho, pedindo adicional de 40% sobre total de 270 horas extras e do terceiro do ano de 2016.

**2 Analise do Caso**

**2.1. Quais os argumentos que podem ser utilizados por Pedro Correa de Castro sustentando a tese de nulidade do acordo coletivo de trabalho**?

Todos os dias vemos em jornais, revista ou qualquer outro meio midiático e até mesmo no próprio ambiente de trabalho conflitos de matéria trabalhista entre empregado e empregador ou sindicatos, enfim, conflitos que acabam indo parar na Justiça do Trabalho.

A Negociação coletiva é uma forma de tentar solucionar conflitos da sociedade atual, quando se trata de conflitos que envolvem conflitos de natureza coletiva. São vários os métodos de solução como a autocomposição, heterocomposição e autotutela. (DELGADO, 2014).

A Negociação Coletiva é considerada como uma forma de autocomposição pois é democrática, onde vai trabalhar com interesses profissionais das duas partes do conflito, isto é a negociação coletiva se mostra um mecanismo importante na realização de conflitos e funções do direito coletivo do trabalho. São dois os diplomas negociais que é o acordo coletivo e a convenção coletiva. (DELGADO, 2014).

A convenção coletiva de acordo com a o artigo 611 da CLT, dispõe:

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 de trabalho. (BRASIL, 1943).

Desta forma segundo a CLT a Convenção Coletiva envolve a categoria tanto dos trabalhadores quanto a dos empregadores, possui assim caráter amplo e genérico.

O Acordo Coletivo de acordo com o 611§ 1º da CLT, determina:

**Art. 611 § 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 acordantes respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943).

**Assim o acordo coletivo e tem caráter normativo onde participa o sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas onde estipulam condições a relação de trabalho. No caso em questão trata-se de em acordo coletivo.**

**Há princípios que regem a negociação coletiva como o Princípio da Obrigatoriedade de atuação sindical, simetria entre os contratantes, lealdade e transparência e Adequação setorial negociada.**

**O Princípio da Obrigatoriedade de atuação da sindical e que para haver convenção ou acordo coletivo e necessário que haja a presença do sindicato, para que haja uma equivalência entre os sujeitos, prevista no artigo 8º, VI da CF/88. O Princípio da Simetria entre os contratantes é que quando trabalhadores reunidos com seu sindicato para fazer uma negociação coletiva com um ou mais empregadores a uma igualdade de interesses, uma simetria no processo, onde a balança se equilibra. O Princípio da Lealdade ou Transparência tem como escopo garantir a boa-fé em uma relação de negociação coletiva. (HINZ, 2005). O Princípio da Adequação Setorial Negociada vem com o objetivo de harmonizar a negociação coletiva com a legislação trabalhista e os demais direitos do trabalhador.**

**Há outro princípio que não é de negociação coletiva, mas da legislação trabalhista que e o Princípio da Irrenunciabilidade como o próprio nome já diz, e que é vedado ao trabalhador renunciar de seus direitos trabalhistas. Segundo SANTOS (2010), a relação trabalhista é protegida nas suas três esferas de poder: o legislativo, o judiciário e o executivo, cada um de sua forma. Este princípio vem como uma forma de limitar a autonomia da vontade que é concedida ao trabalhador.**

**Assim a Constituição Federal em seu artigo 7° elenca um rol de direitos voltados aos trabalhadores, de forma que não cabe violação a esses direitos seja de qualquer espécie, assim ao observar o artigo 7 da CF/88 este deixa explicito que são irrenunciáveis os direitos trabalhistas, por mais que se fale em autonomia das partes. Alguns doutrinadores disciplinam que a flexibilização dos direitos sociais, como é o caso dos direitos trabalhistas é uma inovação da nossa Constituição, contudo em muitos casos essa flexibilização vai de encontro com o que está disposto no artigo 60§ 4º, IV ‘‘Art. 60, caput ‘‘**Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: **IV** - os direitos e garantias individuais. ’’ (BRASIL, 1988). Assim a flexibilização seria algo que mudaria o disposto no artigo 60 da Constituição Federal de 1988. (FERREIRA, 2012).

Assim o que se percebe olhando caso, e que foi feita uma negociação coletiva que vai de encontro com o que está disposto na Constituição Federal e o que está nas leis trabalhista. O artigo 7º, XVI determina ‘‘ remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal’’. (BRASIL, 1988). Analisando esse artigo já percebe que no caso em questão houve violação a norma da constituição, uma vez que foi firmado adicional de horas em 10%, quando na verdade a lei determina que seja 50% de adicional.

Outra violação em que teve aos direitos trabalhistas de Pedro Correa foi o não pagamento do seu decimo terceiro referente ao ano de 2016. Segundo o artigo 7, VIII dispõe que ‘‘ décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; ’’. (BRASIL, 1988). Desta forma é direito do trabalhador o pagamento do decimo terceiro com base na remuneração do trabalhador, o que foi violado, visto que Pedro não recebeu.

Desta maneira se houver por parte do trabalhador uma renúncia dos seus direitos trabalhistas, ou uma negociação coletiva entre categoria de empregados e um ou mais empregadores, de forma que os trabalhadores ponham de lado os seus direitos trabalhistas que são direitos irrenunciáveis. No caso o que se percebe é que houve uma violação a direitos extremamente importantes dos trabalhadores e inerentes a estes, desta forma o acordo coletivo firmado é passível de anulação.

De acordo com o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho ‘‘Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação’’. Assim é possível a anulação afinal houve uma desvirtuação do proposito de haver negociação coletiva, infringindo direitos básicos presentes na legislação trabalhista como até mesmo presentes na Constituição Federal, dos 902 trabalhadores daquela empresa. Assim percebe que essa empresa lucrou e economizou muito em verbas trabalhistas, afinal reduziu em 10% uma adicional que de acordo com a lei seria de 50%, e não efetuou pagamento de decimo terceiro de 2016, contudo aumentou a jornada de trabalho de cada um desses trabalhadores, e aumentando deveria ser pago o adicional de horas extras ou ter havido a compensação de horas trabalhadas o que também não houve.

Assim diante do caso se percebe que houve um acordo coletivo entre os trabalhadores e a Montadora de Veículos WFFGM Ltda., todavia esses direitos infringem os direitos dos trabalhadores, sendo, portanto, passiveis de serem anulados e reavidos todas as verbas devidas.

**2.2. Quais os argumentos que podem ser utilizados pela Montadora de Veículos WFFGM Ltda. sustentando a tese de validade do acordo coletivo de trabalho?**

É cada vez mais comum no direito, as negociações coletivas, e uma flexibilização dessas negociações, afinal o direito do trabalho é um direito social.

A flexibilização dos direitos trabalhistas é o ajuste das relações de trabalho a realidade socioeconômica atual, ou seja, é uma nova configuração de ajustes de direitos trabalhistas as relações de trabalho que atualmente sofrem reflexo de mudanças econômicas, como no Brasil onde se vive uma profunda crise de mercado e econômica. (SÃO PEDRO, 2013).

O artigo 7º, XXVI da Constituição Federal dispõe ‘‘XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;’’. Desta maneira se percebe que a Constituição Federal dar validade as Convenções e Acordo Coletivos, como meio hábil para fazer negociações coletivas em relação a direitos trabalhistas.

Assim é possível haver alterações e modificações das leis de trabalho de forma mais comum por meio de Convenção ou Acordo Coletivo. No caso em questão houve uma flexibilização de direitos por meio de um Acordo Coletivo, onde foi ajustado que haveria uma estabilidade provisória no emprego de 902 empregados no período equivalente a 02/01/2016 a 31/12/2016, caso houvesse rescisão todos os direitos trabalhistas seriam pagos em dobro.

De acordo com o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho determina:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

Assim vendo o que está disposto nesse artigo se percebe que é possível a livre estipulação das partes, que no caso é a categoria dos trabalhadores com uma ou mais empresas, desta forma se percebendo que há validade do acordo coletivo firmado na empresa.

**REFERENCIAS**

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01/05/2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01/05/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 5º edição, LTR, São Paulo, 2014.

FERREIRA, Átila Gomes. **O Princípio da Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho como fonte de proteção aos direitos mínimos existenciais.** Disponível em: <https://gomes-e-daher.jusbrasil.com.br/noticias/2768698/o-principio-da-irrenunciabilidade-no-direito-do-trabalho-como-fonte-de-protecao-aos-direitos-minimos-existenciais>. Acesso em: 01/05/2017.

HINZ, Henrique Macedo**. Direito Coletivo do Trabalho**. Saraiva, São Paulo, 2005.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742>>. Acesso em maio 2017.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ºed. Unigraf, São Luís, 2010.