

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Maria Eduarda Faro Mainardi

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A PANDEMIA DO COVID-19

Taubaté

2023

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Maria Eduarda Faro Mainardi

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A PANDEMIA DO COVID-19

Trabalho de Graduação apresentado para obtenção do certificado de Bacharel pelo curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Área de concentração Direito do Trabalho.

Orientação Professor Luiz Arthur de Moura.

Taubaté

2023

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

M224n Mainardi, Maria Eduarda Faro
Negociação coletiva e a pandemia do Covid-19 / Maria Eduarda Faro
Mainardi. -- 2023.
63f.
Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2023.
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências
Jurídicas.
1. Direito do trabalho. 2. Negociação coletiva. 3. Pandemia.
4. COVID-19. 5. Acordo coletivo de trabalho. I. Universidade de Taubaté.
Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.
CDU - 349.2

MARIA EDUARDA FARO MAINARDI

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A PANDEMIA DO COVID-19

Trabalho de Graduação apresentado para obtenção do diploma de Bacharel em Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura

Data: ____/____/____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

RESUMO

O objetivo deste trabalho é apresentar a matéria de Direito do Trabalho, sua ramificação do Direito Coletivo do Trabalho que originou a Negociação Coletiva, que é o objeto principal do presente instrumento. Tendo sido esclarecida a negociação, sua origem, seus sujeitos, seus objetivos, funções sociais, suas finalidades e seus resultados, será abordada a pandemia do Covid-19. Conceituará a Pandemia e analisará seus efeitos, tanto na sociedade como um todo, quanto na matéria estudada por este. Após estes entendimentos, serão mostradas as mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir da crise e quais foram os efeitos dessas alterações dentro das negociações coletivas. Foi realizada e será apresentada uma pesquisa entre os Acordos Coletivos Trabalhistas e as Convenções Coletivas Trabalhistas com vigência no período de 01/04/2019 a 01/08/2019 e no período de 01/04/2020 a 01/08/2020, com a finalidade de enumerar as mudanças observadas, seja em quantidade ou matéria destes. Por fim, serão demonstradas as principais mudanças e qual foi o reflexo delas na sociedade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Negociação Coletiva. Pandemia. Covid-19. Acordos Coletivos. Negociações Coletivas. Mudanças. Reflexo.

ABSTRACT

The objective of this work is to present the subject of Labor Law, its Branch of Collective Labor Law that originated Collective Bargaining, which is the main object of this instrument. After clarifying the negotiation, its origin, subjects, objectives, social functions, purposes, and results, the Covid-19 pandemic will be addressed. It will define the pandemic and analyze its effects, both on society as a Whole and on the subject matter studied here. Following this understanding, changes in Brazilian labor legislation will be shown since the crisis and what effects these alterations had on collective negotiations. A survey was conducted and will be presented on Collective Labor Agreements and Collective Labor Conventions valid from 01/04/2019 to 01/08/2019 and from 01/04/2020 to 01/08/2020, with the purpose of listing the observed changes, whether in quantity or subject matter. Finally, the main changes and their reflection on society will be demonstrated.

Key-words: Labor Law. Collective Bargaining. Pandemic Covid-19. Collective Agreements. Collective Negotiations. Changes. Reflection.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. DESENVOLVIMENTO	7
2.1. Direito do Trabalho	7
2.1.2. Direito Coletivo do Trabalho	9
2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA	22
2.2.1. O que é a Negociação Coletiva	22
2.2.2. Fundamentos da Negociação Coletiva	29
2.3. PANDEMIA COVID-19	33
2.3.1. O que foi a Pandemia	33
2.4. As Negociações Coletivas Durante o Período da Pandemia	35
2.4.1. Análise dos Reflexos da Pandemia nas Negociações	38
3. CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	58

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho abordará temas referentes ao ramo do Direito do Trabalho, com enfoque na legislação e doutrina brasileira, para que seja esclarecido o papel desta área do Direito, sua função, seus objetos e finalidades. Serão estudados os elementos compositivos do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho.

Para que se entenda a Negociação Coletiva, é necessário entender a evolução da matéria na sociedade, qual foi o ponto de partida para a criação deste ramo e como ele foi instituído no ordenamento jurídico. Sendo assim, serão expostos temas, conceitos e princípios indispensáveis para a assimilação destes preceitos.

O enfoque será no instrumento “Negociação Coletiva do Trabalho”, definindo o que é este mecanismo, como ele é composto, quais são os sujeitos legitimados para negociar, quais são as garantias na legislação e na Constituição da República Federativa do Brasil e quais são os reflexos nas relações de trabalho.

Uma vez que se esclareça todos os conceitos, será abordado o tema da Pandemia do Covid-19, o que foi, como ocorreu e quais foram os reflexos gerais na sociedade. Com isso, pode-se então analisar os reflexos da pandemia nas negociações.

Também serão utilizadas jurisprudências para a análise das alterações, além de pesquisas a fim de comparação entre instrumentos realizados antes da pandemia e depois dela. Sempre observando a matéria tratada por cada uma e as categorias envolvidas.

Por fim, será demonstrada pesquisa referente aos acordos e convenções feitos antes e depois da pandemia, para que se possa entender na prática os impactos sofridos pelas categorias durante o período.

Entende-se que o tema é de suma importância, uma vez que todos aqueles que compõem a sociedade estão, estiveram ou estarão em relações de trabalho, tendo em vista que a economia é regida e movimentada a partir do labor e remuneração.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. DIREITO DO TRABALHO

A sociedade encontra-se em constante evolução, o ser humano evolui a todo o tempo, desenvolve novas habilidades, realiza descobertas, amplia consciência e, conseqüentemente, a convivência entre diferentes também se altera com essas mudanças. O Direito se adapta à sociedade para que possa cumprir o seu papel de regulador, logo o ramo do Direito do Trabalho surge com estas evoluções.

Ao acompanharmos a trajetória da humanidade constatamos que as relações de trabalho foram se alterando, inicialmente o regime mais adotado era o da escravidão, no qual homens e mulheres trabalhavam para seus senhores sem remuneração alguma. Além deste, tivemos também o feudalismo, modelo político, econômico e social, no qual as terras pertenciam ao rei, eram cedidas aos cleros e nobres e estes, por sua vez, impunham a exploração da terra aos seus servos que pagavam impostos por essa utilização.

Nos modelos anteriores não havia referência ao Direito do Trabalho, não havia remuneração pelo serviço prestado e os trabalhadores não eram equiparados a sujeitos de direitos. Porém, durante a Revolução Industrial as relações entre trabalhadores e empregadores enfrentou algumas mudanças. A partir da alta demanda de funcionários em fábricas, tornou-se necessário meios de controle e organização de turnos, condições de trabalhos, resultados e valores de contraprestações pelos serviços e, assim, surge este ramo do Direito Privado.

Amauri Mascaro Nascimento listou e introduziu em seu livro “Iniciação ao Direito do Trabalho” (Nascimento, 2015, p. 51 e 52) as primeiras leis trabalhistas, , conforme o exposto a seguir: Formas e Fins; Constitucionalismo Social; Constituição do México, Constituição da Alemanha; Carta del Lavoro e Primeiros Destinatários das Leis Trabalhistas.

Sobre as formas das primeiras leis trabalhistas alega que foram classificadas em leis ordinárias e depois se tornaram constitucionais, já em relação à finalidade era, basicamente, proteger o trabalhador de condições precárias de labor. Ao

Constitucionalismo Social o autor atribui o conceito de “movimento no sentido da inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países”.

A Constituição do México de 1917 foi a pioneira na inclusão do Direito do Trabalho, ela disciplina a jornada de trabalho, descanso semanal, proibição ao trabalho infantil, limitação da jornada de menores de 16 anos, proteção à maternidade, direito ao salário-mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes de trabalho, direito de sindicalização, de greve, conciliação e arbitragem dos conflitos, indenização de dispensa e seguros sociais.

A Constituição da Alemanha, conhecida como Constituição de Weimar de 1919, foi considerada a base das democracias sociais, rege sobre a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, sistema de seguros sociais, entre outros.

Carta Del Lavoro é um documento de 1927 que se tornou base dos sistemas políticos corporativistas na Itália, Espanha, Portugal e do Brasil, baseado na intervenção do Estado na ordem econômica, controle do direito coletivo do trabalho e concessão de direitos aos trabalhadores por lei.

E, por fim, o último dos tópicos abordados pelo autor neste tema, temos os primeiros destinatários da lei trabalhista que em resumo se dirigiu aos menores e mulheres.

Com esta introdução da história do Direito do Trabalho é possível expor que este ramo do Direito foi de extrema importância e necessidade para o momento histórico no qual foi criado, tendo em vista que com a modernização dos meios de trabalho todos aqueles que realizavam atividades laborais estavam expostos a possíveis consequências desconhecidas.

No primeiro momento deste ramo, as mulheres e menores de idade tiveram um enfoque principal, porém a medida em que o tempo correu todas as pessoas participantes de relações de trabalho foram beneficiadas com os regimentos. A proteção oferecida pelo Direito do Trabalho hoje é de suma importância para o melhor funcionamento da economia, visto que protege o trabalhador no exercício de suas funções e, logo, ampara o empregador, garantindo que este ofereça as melhores

condições de trabalho para seus empregados e dificultando ocasiões de conflitos entre eles.

Como mencionado anteriormente, no geral, com o fim da escravidão foi que as leis trabalhistas começaram a tomar espaço no âmbito jurídico, podemos citar no Brasil algumas legislações que regiam sobre o Direito do Trabalho durante este período: Lei de Locação de Serviços, de 13 de setembro de 1830; Lei nº 556, de 25 de junho de 1850, também conhecido como Código Comercial; Decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879; Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, popularmente chamada de Lei Áurea e o Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890.

Também temos a Consolidação das Leis do Trabalho do ano de 1934, a qual já abordava a matéria trabalhista em alguns artigos, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a qual veio para regular, definitivamente, as relações individuais e coletivas de trabalho e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual trouxe regulamentações na matéria do Direito do Trabalho as quais são utilizadas atualmente.

Área do direito gerada pelos anseios dos trabalhadores em situações de precariedade, buscando proteções normativas para suas relações de trabalho, assegurando condições seguras e justas para prestação de serviços. Esse ramo se divide em duas áreas, direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho, sendo o primeiro relacionado aos conflitos individuais nas relações de emprego e o segundo que envolve conflitos coletivos, relação entre categoria profissional e categoria econômica de forma conjunta.

Mauricio Godinho Delgado, comenta que:

Direito do Trabalho é o complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, quer no plano especificamente das obrigações contratuais de caráter individual, quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representam os sujeitos desse contrato. O Direito do Trabalho regula, ainda, outras relações laborativas não empregatícias *especificadas* em lei. (Delgado, 2019, p. 1529)

2.1.2. Direito Coletivo do Trabalho

Quando se pensa em “Direito Coletivo do Trabalho” se forma a ideia de um conjunto de pessoas, uma vez que a definição de “coletivo” é “que abrange várias pessoas ou coisas” ou “que pertence a várias pessoas”. Partindo disso, entende-se que este ramo do Direito busca a defesa dos direitos de um grupo de pessoas, podendo ser chamada de “categoria”, organizados de acordo com suas funções e territórios.

A definição de categoria dentro do direito do trabalho é conceito de suma importância para o correto entendimento dos sindicatos, em si, que são divididos por categorias. Em seu livro “Iniciação ao Direito do Trabalho”, publicado no ano de 2015, Amauri Mascaro Nascimento, define categoria como:

A categoria é o conjunto de pessoas que exercem a sua atividade ou o seu trabalho num desses setores, e é nesse sentido que se fala em categoria profissional, para designar os trabalhadores, e em categoria econômica, para se referir aos empregadores de cada um deles. (Nascimento, 2015, p. 473)

E ainda exemplifica (Nascimento, 2019, p. 473): “bancários são os empregados dos bancos, formando uma categoria profissional, e empresas bancárias constituem a correspondente categoria econômica.”

Maurício Godinho Delgado, em seu livro “Curso do Direito do Trabalho”, especifica a abrangência deste ramo como:

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada *autonomia privada coletiva*, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (Delgado 2019, p.1529)

É conhecido também como “Direito Sindical”, isso ocorre porque esse conjunto de pessoas com interesses e qualificações profissionais em comum é representado por conjuntos de pessoas em organizações coletivas, comumente sendo os Sindicatos das Categorias em Negociações Coletivas, buscando alcançar os objetivos almejados pelo grupo o qual representa.

O inciso III, do artigo 8º da Constituição Federal rege sobre a função dos sindicatos, e define que:

“**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

No mesmo artigo, que rege sobre a organização sindical, o inciso II regulamenta e institui o princípio da unicidade sindical, regendo a limitação de um sindicato por categoria profissional, dentro de um mesmo território, de acordo com o exposto:

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;

O artigo 511 da Consolidação Trabalhista, nos parágrafos 1º, 2º e 3º, trazem as três categorias do Direito Coletivo do Trabalho, sendo elas: a categoria econômica – categoria dos empregadores; categoria profissional – categoria dos empregados; e a categoria profissional diferenciada – aqueles que exercem profissões ou funções diferenciadas;

São dispostas pelo referido artigo, as seguintes definições:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

Hoje a organização sindical se dá em 3 partes, de acordo com o doutrinador Maurício Godinho Delgado, pode-se formar uma pirâmide para se explicar essas partes da seguinte forma: sendo a base entendida como o sindicato, o patamar do meio a federação e o ápice a confederação (Delgado, 2019).

Como dito anteriormente, o sindicato será um grupo de pessoas da mesma categoria que buscará melhores condições para seu labor, respeitando o limite de um único Sindicato da categoria por base territorial (princípio da unicidade sindical).

As Federações são grupos de, pelo menos, cinco sindicatos que representem grupo de atividades ou profissões que sejam idênticas, similares ou conexas e que, além disso, representem a maioria absoluta destes mesmos, estando em conformidade com o regido pelo artigo 534 da Consolidação de Leis Trabalhistas.

Pode ainda ser constituída Federação Interestadual ou Nacional (§2º, art. 534, CLT).

Por fim, as Confederações podem ser entendidas como grupos de, no mínimo, três Federações, tendo abrangência nacional, uma vez que terão suas sedes na Capital da República. O artigo 535 da Consolidação das Leis Trabalhistas traz a anterior definição e classifica alguns tipos de Federação, como segue:

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Em sua maioria, as Negociações Coletivas (instrumentos do presente trabalho) se dão por meio dos Sindicatos e, por este motivo, será aprofundado o tema, abrangendo as características desta organização.

Os Sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, portanto são inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, e devem cumprir os requisitos presentes no artigo 515 da Consolidação das Leis Trabalhistas para serem reconhecidos como tais. São estes requisitos:

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Podendo, ainda, ter como exceção o reconhecimento como Sindicato a organização com número de associados inferior ao terço que se refere a alínea “a”, conforme o disposto no parágrafo único.

Vale ressaltar que existe hoje a súmula 677 do Supremo Tribunal Federal que define que é incumbência do Ministério do Trabalho - proceder ao registro dessas associações, observando o princípio da unicidade sindical, (Súmula 677, STF), além da inscrição no Cartório de Pessoa Jurídica. É de suma importância o entendimento de que somente o registro no MTE não confere a personalidade jurídica ao Sindicato.

A composição dos Sindicatos é dada por três órgãos, a Assembleia Geral, a Diretoria e o Conselho Fiscal. O primeiro é aquele que elege, entre os associados, o representante da categoria, além de se aprovar contas, julgar atos da diretoria e deliberar sobre dissídios do trabalho e eleição de diretores e membros do conselho

fiscal. O segundo é composto por no mínimo 3 membros e no máximo 7, dentre estes, será eleito o presidente do sindicato. Por fim, o último é o órgão competente para fiscalizar a gestão financeira do sindicato.

As atribuições e definições citadas anteriormente são definidas no artigo 522 da CLT:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral. (Vide ADPF 276)

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

Já foi dito anteriormente que a Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso II, consagrou o modelo de Unicidade Sindical, afirmando o Princípio do Direito Coletivo do Trabalho – Princípio da Unicidade Sindical. Neste modelo está abrangido o ideal de haver um sindicato por território, porém este não é o único modelo existente de sindicatos.

A unidade sindical é um modelo no qual somente um sindicato representa a categoria, porém a decisão não decorre de lei, e sim da vontade dos próprios interessados que compõe o grupo representado. Por não ter disposição em lei é compatível com o Princípio da Liberdade Sindical e com a Convenção 87 da OIT nos seguintes artigos:

ARTIGO 2.º Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

ARTIGO 3.º 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.
2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Cabe ressaltar que o Brasil não adotou esta Convenção.

O terceiro modelo de sindicato é o Pluralismo Sindical e como lembrado por Amauri Mascaro, o Brasil já adotou este modelo em outras Constituições, porém a Constituição posterior a esta tinha ideais intervencionistas e revogou esta ideia. (Nascimento, 2015, p. 57).

Dentre os diferentes aspectos que caracterizam as Constituições do Brasil, destaquem-se, na de 1934, o *pluralismo sindical*, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, enquanto as demais adotariam o princípio do *sindicato único*. A de 1937 expressou a concepção política do *Estado Novo* e as restrições que impôs ao movimento sindical, segundo uma ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento dos sindicatos em categorias declaradas pelo Estado, nas quais foi proibido mais de um sindicato representativo dos trabalhadores, a proibição da greve como recurso antissocial e nocivo a economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo.

Neste modelo os próprios trabalhadores escolhem a forma de representação por meio de uma escolha política, na qual mais de um sindicato (representantes de mesma categoria) apresentam suas ideias e condições para a participação na representação e o trabalhador pode optar por qual deseja aderir, possibilitando, assim, a competitividade sindical. Este modelo também está em conformidade com o Princípio da Liberdade Sindical.

Analisando a Consolidação das Leis do Trabalho e Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho encontra-se o relevante tema da Estabilidade Sindical, que é também uma garantia constitucional, uma vez que está disposto na Constituição que o empregado sindicalizado não poderá ser dispensado a partir do registro de sua candidatura e até um ano após o fim do mandato (art. 8º, VIII, CF).

A referida súmula ressalta uma exceção para a estabilidade sindical quando dispõe sobre o registro da candidatura do trabalhador durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado (Súmula 369, V, TST).

Além da hipótese supracitada, no caso de falta grave (art. 8º, VIII, CF), o fato será apurado pela instauração de inquérito judicial para a apuração de falta grave, nos termos dos artigos 853, 854 e 855 da CLT:

O INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 854 - O processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

No caso de falta grave, há o prazo decadencial de 30 dias por conta da suspensão do empregado, contudo no caso de se passar este prazo, será entendido que o empregador perdoou, ocorrendo o perdão tácito.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, mais uma garantia ao dirigente sindical é que não poderá ser impedido do exercício de suas funções ou transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais, quando for eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, conforme o regido no artigo 543.

Há também um outro organismo o qual não faz parte da estrutura sindical denominado de “Central Sindical”, foram instituídas no ordenamento brasileiro em 31 de março de 2008, pela lei 11.648. Esta lei as define como entidades associativas, de direito privado, compostas por organizações sindicais.

Em seu artigo primeiro, regulamenta as atribuições das centrais sindicais definindo que elas coordenarão a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais que são filiadas a elas e participarão de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, desde que os assuntos de interesse geral dos trabalhadores estejam em pauta.

São associações civis, legalmente constituídas e seguem o disposto nos incisos XVIII e XXI, do artigo 5º da Constituição Federal, ou seja, é vedada a interferência estatal no funcionamento delas e, quando forem expressamente

autorizadas, terão legitimidade para representar seus filiados, seja judicial ou extrajudicialmente.

Apesar de ter sido reconhecida formalmente pela referida lei, não foram estendidos a estabilidade sindical para os representantes, nem os poderes da negociação coletiva para essas entidades, portanto não podem decretar greves, celebrar convenções, acordos coletivos de trabalho, instituir juízo arbitral ou representar a categoria em dissídio coletivo da competência da Justiça do Trabalho.

Sobre as Centrais Sindicais, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento afirma:

A função das Centrais será representar e articular os interesses gerais dos trabalhadores, articulando-os de modo estratégico numa ação coletiva da maior importância. Poderão praticar o diálogo social sob outras formas, não pela pactuação de convênios coletivos de trabalho, atribuição esta que continua sem alterações em nosso sistema sindical. Terão competência para indicar integrantes de alguns Conselhos e Colegiados de Órgãos Públicos, para desenvolver uma política comum aos interesses gerais dos trabalhadores e para uma atuação integrativa dos setores que a apoiam, tarefas de inegável relevância para o aperfeiçoamento do nosso modelo sindical. Receberão 10% do total de 20% da contribuição sindical recolhida pelo Ministério do Trabalho e Emprego para custeio do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Argumenta-se que a contribuição sindical, assim como a contribuição confederativa, tem, como destinação, o custeio do sistema confederativo e este termina nas Confederações.
(Nascimento, 2015, p. 497)

Existem alguns valores que podem ser pagos pelos trabalhadores aos sindicatos, referentes aos gastos das atividades desenvolvidas por eles, são chamados de contribuição sindical e está previsto nos artigos 578 a 600 da CLT. Podemos dividir as contribuições sindicais em: contribuição legal; contribuição assistencial; contribuição confederativa e confederação voluntária.

A contribuição legal foi alterada pela reforma trabalhista de 2017, uma vez que esta instituiu que não poderá ser cobrado nenhum valor do trabalhador sem que este esteja de acordo. Afirma o inciso XXVI, do artigo 611-B, da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

A contribuição assistencial é entendida como uma taxa dada em favor do sindicato, pelos trabalhadores, em razão dos custos decorrentes da Negociação Coletiva e de suas prerrogativas, instituídas pelo artigo 513 da CLT.

Já a contribuição confederativa, objetiva custear o sistema confederativo como um todo, ou seja, tanto a categoria profissional como a categoria econômico e encontra-se no artigo 8º, IV, da CF:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Além disso, este tipo de contribuição é devido somente aos associados, como fora afirmado pela súmula 666 do STF e pela Orientação Jurisprudencial 17 da SDC, conforme o exposto:

Súmula 666

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo).

(STF, Publicado em 13/10/2003)

OJ nº 17 da SDC -TST

CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) -DEJT divulgado em 25.08.2014

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Além destas, há também a súmula vinculante 40 do STF, a qual decide:

“Enunciado

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.”

Há também a contribuição voluntária, entendida como uma “mensalidade”, descontada em folha, sendo devida somente pelos filiados do Sindicato, podendo muitas vezes oferecer benefícios para o trabalhador, como recreação, áreas de convivência, assistência médica e/ou odontológica, e pode ser cancelada a qualquer momento.

Quanto aos conflitos coletivos do trabalho - também conhecidos como controvérsias ou dissídios – pode-se entender que são interesses abstratos de categoria ou grupo. De outra ótica, trata-se de interesse de determinada categoria profissional que se opõe à resistência da categoria econômica (empregadores)

Difere de dissídio individual plúrimo, que é litisconsórcio de dois ou mais empregados, agindo em face de um ou mais empregadores em uma mesma ação judicial, porque não estão representando a categoria neste caso, somente possui pluralidade de autores.

É possível dividir estes conflitos em dois tipos: conflitos coletivos de natureza econômica e conflitos coletivos de natureza jurídica.

Para Maurício Godinho Delgado, os conflitos trabalhistas de natureza jurídica são aqueles nos quais há divergências na interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, já os conflitos de natureza econômica são aqueles nos quais há divergência sobre condições objetivas, podendo envolver ambiente e contratos de trabalho (Delgado, 2019, p 1543).

Pode-se concluir então que os conflitos de natureza jurídica possuem natureza declaratória e não constitutiva, uma vez que tem por finalidade tornar possível a aplicação de norma já existente, precisando abordar somente a interpretação do disposto.

Quanto aos conflitos de natureza econômica, entende-se que são aqueles nos quais são necessárias instituição de normas e condições de trabalho, como por exemplo: reajustes salariais, jornadas de trabalho, dentre outras voltadas a observância aos contratos de trabalho.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, ainda há mais algumas classificações desses dissídios, sendo eles:

- Dissídio Originário - é aquele aplicado no caso de inexistência de normas anteriores e será decretado em sentença normativa, como rege o artigo 867º, Parágrafo Único, “a”, conforme segue:

Art. 867 - Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.

Parágrafo único - A sentença normativa vigorará: (Incluído pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento; (Incluída pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

- Dissídio de Extensão – é aquele no qual o Tribunal competente poderá estender as novas condições de trabalho negociadas aos demais trabalhadores da empresa que forem da mesma profissão, definido pelo artigo 868 da CLT.

Ainda no artigo 869 define que o Tribunal poderá também estender os efeitos a todos os empregados que sejam da mesma categoria profissional de sua jurisdição, por solicitação de um ou mais empregadores (ou qualquer Sindicato destes), por solicitação de um ou mais Sindicatos de empregados, *ex officio* (pelo Tribunal que houver proferido a decisão) ou por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

- Dissídio de Revisão – é aquele destinado a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se tornaram injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram. Este dissídio é tratado na seção V, do capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, “*in verbis*”:

SEÇÃO V

DA REVISÃO

Art. 873 - Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 874 - A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

Parágrafo único - Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de

30 (trinta) dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 875 - A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

- Dissídio de Greve – são realizados em razão da paralisação do trabalho decorrente de greve, possui natureza declaratória. É disposto pela CLT no artigo 856:

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Outro tópico importante dentro do Direito Coletivo do Trabalho são as formas de solução de conflito e, de acordo com Maurício Godinho Delgado, tem-se resoluções autocompositivas e heterocompositivas (Delgado, 2019. p. 1543).

Afirma o autor que:

A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificador, que é o *diploma coletivo negociado*. Trata-se, pois, da *negociação coletiva trabalhista*.

Ou seja, são negociações nas quais os interessados resolvem suas controvérsias, originando as convenções e acordos coletivos, podendo ser unilateral (com renúncia da parte da pretensão ou reconhecimento da pretensão adversa) ou bilateral (ocorrendo concessões recíprocas, com natureza de transação).

Afirma ainda o doutrinador que na autocomposição podem ser usados mecanismos de autotutela, conhecido também como autodefesa, nas quais as próprias partes procedem à defesa de seus interesses, como por exemplo no caso das greves e lockout.

Sobre a Heterocomposição pode ser entendida como a interferência de terceiro à lide, geralmente órgão do Estado, independente de aceitação das partes integrantes da controvérsia.

Conceituou o autor:

A *Heterocomposição* ocorre quando as partes coletivas contrapostas, não conseguindo ajustar, autonomamente, suas divergências, entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito; ocorre também a Heterocomposição quando as partes não conseguem

impedir, com seu impasse, que o terceiro intervenha (casos próprios a dissídios coletivos)

Além de conceituar, ele exemplificou o modelo com a Arbitragem e o Processo Judicial Próprio ao Sistema Trabalhista Brasileiro (Delgado, 2019, p. 1543). A Arbitragem pode ser entendida como uma forma alternativa de resolução de conflitos, por meio da qual as partes estabelecem no contrato que utilizarão o juízo arbitral para a solução da controvérsia ao invés de procurar o Poder Judiciário. Já o outro exemplo é através da jurisdição, com interferência do Estado por intermédio do juiz.

Neste trabalho, iremos nos aprofundar no método autocompositivo, mais especificamente na negociação coletiva de trabalho, da qual origina os acordos e as convenções coletivas do trabalho.

2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.2.1. O que é a negociação coletiva

A negociação coletiva do trabalho pode ser entendida como meio de resolução de conflitos e intermédio entre as partes que compõem a relação de trabalho – empregadores e trabalhadores. Esse instrumento é de fundamental importância para o Direito Coletivo do Trabalho, por facilitar as melhorias das relações trabalhistas.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho – surgiu através do Tratado de Versailles, visando a necessidade de proteger o trabalhador. Na convenção 154 da OIT, artigo 2, conceitua o instituto da Negociação Coletiva, conforme o exposto:

Artigo 2

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Essas negociações podem regular condições de trabalho as quais os empregados são expostos, jornadas de trabalho, negociações salariais, direito às férias, férias coletivas, lay-off, licenças, medidas de segurança durante a jornada de trabalho, acompanhamento da saúde do empregado e das condições laborais às quais eles são expostos, etc.

As negociações podem ser feitas em empresas específicas ou por categorias de empregados, costumam resultar em convenções ou acordos coletivos e seus efeitos devem se estender a todos estes.

É característica das negociações ter a participação dos sindicatos, tanto dos representantes da classe trabalhadora da negociação, quanto os representantes da parte empregadora da mesma.

As negociações coletivas têm previsão constitucional nos artigos 7º, XXVI, e 8º, VI, de acordo com o seguinte:

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

É comum que o empregador seja visto e se entenda como a parte mais forte da relação, quando se trata dele e seus empregados, levando em consideração o histórico da formação de nossa sociedade na qual grandes empresários sempre tiveram controle e vantagens sociais. Por este motivo foram criados os Sindicatos, que atuam na negociação entre as partes, com garantia também no artigo supracitado, equalizando a negociação, ou seja, buscando a igualdade entre as partes.

As negociações coletivas resultam em instrumentos normativos, sendo eles: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. O primeiro instrumento

é aquele no qual as negociações ocorrem entre sindicatos, tanto dos empregados, quanto dos empregadores. Já o segundo, é aquele que ocorre entre o sindicato dos empregados e a empresa, diretamente.

Vale a ressalva de que os empregados sempre serão representados pelos Sindicatos, por conta de serem a parte “mais frágil” da relação de trabalho, mas as empresas podem negociar diretamente sem a representação sindical.

No artigo 611 e §1º da CLT são conceituados os referidos instrumentos:

Convenção Coletiva:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Acordo Coletivo:

§ 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

As partes na Negociação Coletiva são classificadas por categorias, temos a categoria econômica, categoria profissional e categoria profissional diferenciada.

A primeira categoria é aquela formada pelos empregadores, caracterizada pela solidariedade de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (Art. 511, §1º, CLT).

A segunda é formada pelos trabalhadores, na qual há semelhança nas condições relacionadas na profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou atividades econômicas similares ou conexas (Art. 511, §2º, CLT).

A última decorre da lei, é formada por empregados que exerçam funções diferenciadas por força do estatuto profissional, independendo da atividade do empregador (Art. 511, §3º, CLT). Referente a esta categoria vale ressaltar que a

súmula 374 do TST estabelece que a empresa não será obrigada a cumprir normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva.

Súmula nº 374 do TST

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

A negociação pode ser entendida como uma forma de resolução de conflitos no Direito do Trabalho, parte do Direito Coletivo, tendo nela o sujeito coletivo – representado pela coletividade dos empregados/trabalhadores – na forma de autocomposição, uma vez que não é sujeito externo à relação de trabalho.

Ela cria normas jurídicas que, entre as partes, irão prevalecer sobre o legislado. Esta foi uma mudança estabelecida pela Reforma Trabalhista, porque ela estabeleceu que o negociado prevalecerá sobre o legislado.

Temos nos artigos 611-A e 611-B, róis-taxativos, sendo que no primeiro artigo estão contempladas as hipóteses nas quais irão prevalecer sobre o legislado e no segundo define quais são os objetos ilícitos de convenção ou acordo coletivo. Em regra, irão prevalecer todos aqueles temas que não estiverem presentes no 611-B.

A referida Reforma Trabalhista de 2017 valorizou a força da negociação, de certa forma pode-se entender que ela também “minou”, diminuiu, a força sindical ao retirar a obrigatoriedade na contribuição sindical, tópico abordado anteriormente neste instrumento. Então pode-se constatar que foi valorizada a negociação, mas perdeu a força sindical quando retira a obrigatoriedade e, logo, as verbas que mantém o Sindicato poderão diminuir de fato, o remodelando

A convenção coletiva pode ter certa abrangência maior pelo fato de representar as duas categorias na base territorial que o Sindicato representa, tanto categoria econômica, quanto categoria profissional. Ela possui origem privada, uma vez que não necessita de intervenção ou participação estatal.

Este instrumento pode ser definido como acordo de vontades entre sujeitos coletivos sindicais, objetivando equilibrar essa relação trabalhista, reforçando a necessidade da presença do sindicato porque o empregado não é considerado ser coletivo em sua origem, precisando se organizar através dele para ganhar força e buscar a equidade. Reforça a ideia de que o empregado é hipossuficiente.

Pelo fato de os representantes dos sindicatos possuírem garantias de emprego, é concedido a eles maiores autonomias para fazerem jus à representação. Sendo mero empregado é mais difícil alcançar os objetivos almejados enfrentando a categoria, até porque se encontram mais frágeis e vulneráveis nesta hipótese.

As normas criadas nas convenções coletivas de trabalho serão sempre futuras, não retroagindo e, por este motivo, não caberá ressarcimento. A Reforma Trabalhista vedou a ultratividade da norma coletiva, prazo máximo de dois anos, no artigo 614, parágrafo terceiro:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

O acordo coletivo de trabalho é firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais empresas do ramo, podendo ser com somente uma pelo fato de que a empresa, por si só, já é considerada um ente coletivo.

Por este motivo a abrangência dos efeitos do acordo é menor do que a abrangência dos efeitos das convenções, porque não é necessário o Sindicato das categorias econômicas, podendo não abranger a categoria toda e somente atingir a empresa negociante.

Nas negociações coletivas, em vias de regra, os trabalhadores são representados pelos Sindicatos das categorias, uma vez que são legitimados a representar.

No caso de ausência ou inexistência do Sindicato, poderão as Federações ou Confederações, consecutivamente, representar os empregados, dependendo da base territorial do Sindicato.

Vale ressaltar ainda que as Centrais Sindicais não poderão representar os Sindicatos, como já foi afirmado anteriormente neste trabalho, pelo fato de que, diferentemente dos Sindicatos, elas não estão próximas às realidades e aos desafios dos trabalhadores no dia-a-dia por terem abrangência mais ampla, portanto não são uma opção viável e favorável.

Costuma-se obedecer a um patamar mínimo negociável nas negociações, entendendo que os termos negociados deverão ser superiores às condições atuais dos trabalhadores, caso contrário não teriam razão de existência.

Serão aceitas condições a menor nos casos em que se objetiva um bem maior, que é a proteção do emprego, podendo conter em seu instrumento cláusulas que instituem condições menos favoráveis de emprego comparadas às atuais.

Exemplo desta ação foi a Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, a qual foi convertida na Lei nº 31.189, de 2015, a qual estabelecia o PPE – Programa de Proteção ao Emprego.

O artigo terceiro dessa MP autorizava as empresas que aderissem ao programa, logo que estivesse enquadrada nos requisitos para isto, a realizarem a redução da jornada de seus empregados em até trinta por cento e a redução equivalente ao salário.

No exemplo citado anteriormente foi autorizado pelo Estado a redução da jornada e salário, porém podem ocorrer também nas negociações caso a situação seja razoável para tal medida.

As Negociações Coletivas também podem criar cláusulas contratuais entre as categorias e os trabalhadores, originando obrigações entre as partes, como por exemplo: exigir exames específicos periodicamente aos empregados que trabalham

em atividades perigosas ou insalubres, para melhor acompanhamento da saúde dos empregados além do pagamento do adicional respectivo.

É regido no §3º, do artigo 8º, da CLT, o seguinte:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Existem algumas características pré-definidas para a formalização das negociações em seus respectivos instrumentos, elas são definidas pelo artigo 613 da CLT. Pode-se interpretá-las como matérias necessárias nas Negociações Coletivas.

Será necessário conter nos instrumentos a designação dos Sindicatos e empresas, quando estiverem presentes, o estabelecimento do prazo de vigência, a determinação formal das categorias que serão beneficiadas pelo acordo ou convenção, o funcionamento das relações individuais de trabalho na vigência do instrumento, como ocorrerá a conciliação das partes, disposições processuais no caso de prorrogação ou revisão (total ou parcial), determinação dos direitos e deveres das partes, quais serão as normas em caso de divergências, as sanções em caso de descumprimento.

Além destes, no parágrafo único do mesmo artigo é definido que os instrumentos devem ser celebrados por escrito, sem que haja rasuras nem emendas e que a quantidade de vias seja igual a quantidade de Sindicatos e empresas participantes, além da via a qual deverá ser registrada.

A Negociação Coletiva resulta em um instrumento que é um contrato privado de caráter coletivo, tem esta característica porque é um acordo (contrato) que não passa por intervenção do estatal e que beneficia e abrange uma grande quantidade de pessoas, os grupos representados pelos sindicatos (coletivo).

Além dos órgãos representantes dos trabalhadores mencionados anteriormente, a Lei nº 13.476/17 (Reforma Trabalhista) regulamentou as Comissões

de Representação dos Empregados na Empresa, no artigo 510-A da CLT, reforçando a ideia exposta na Constituição da República em seu artigo 11:

“Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.”

Essa comissão tem a finalidade de representar os trabalhadores frente aos seus empregadores, poderão ser instituídas nas empresas que tenham mais de duzentos empregados, podendo ter de três a sete membros, a depender da quantidade de empregados da empresa.

Serão três membros da comissão nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados; cinco membros de três a cinco mil empregados e sete membros nas empresas com mais de cinco mil empregados.

A referida comissão poderá representar os empregados, como já dito anteriormente, perante os empregadores, melhorar a relação de emprego entre os empregados e empresa, a prevenção de conflitos por meio do estabelecimento do diálogo, buscar soluções para conflitos decorrentes, assegurar aos empregados que sejam tratados de forma justa e sem distinções e discriminações, realizar reivindicações dos trabalhadores e acompanhar o cumprimento das leis e acordos. Estas atribuições estão previstas no artigo 510-B, da CLT.

Referente ao processo de registro das Convenções, possuem seus requisitos no artigo 614 da CLT. Em resumo, após a celebração do acordo, os Sindicatos e as empresas deverão, em até oito dias, registrar uma via deste e após três dias da entrega entrarão em vigência.

Por fim, a autenticação deverá ser feita no Departamento Nacional do Trabalho quando se tratar de instrumento de caráter nacional ou interestadual e nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social nos demais casos.

2.2.2. Fundamentos da Negociação Coletiva

Fundamentação pode ser entendida como as “bases” do tema, ideias que consolidam uma estrutura e conceitos, tornando algo mais sólido e palpável. Como fundamentação da Negociação Coletiva pode-se citar como importante instrumento os Princípios.

Serão abordados a seguir alguns dos princípios que podem ser considerados estruturantes aos ideais e estruturas das referidas negociações, são princípios em sua maioria do Direito Coletivo do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado divide os princípios em três grupos: princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro; princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva e os princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos (Delgado, 2019, p. 1554).

Seguindo esta divisão feita pelo autor, prosseguiremos com a explanação dos princípios embasados na obra e conceitos formados pelo autor.

Quanto aos Princípios Assecuratórios das Condições de Emergência e Afirmação da Figura do Ser Coletivo Obreiro

Como o próprio nome da categoria indica, estes princípios são relacionados ao ser coletivo, buscando criar a união dos trabalhadores de mesma categoria e assim podendo ter força perante os empregadores.

Dentro dessa categoria, pode-se elencar o princípio da liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia sindical (Delgado, 2019, p. 1555)

O primeiro princípio deste grupo pode ser desmembrado em duas partes, liberdade associativa e liberdade sindical.

Quanto a liberdade associativa é sobre os empregados e os formadores da categoria profissional poderem se unir e formar associações das referidas categorias, como os sindicatos.

Já a ideia de liberdade sindical a escolha que o empregado possui de filiar-se ou não a um sindicato, ou seja, não poderá ser obrigado a ser filiar. Dentro deste tópico

pode-se reforçar condutas que vão contra este princípio, como cláusulas de sindicalização forçada ou práticas antissindiciais.

As cláusulas de sindicalização forçadas podem ser exemplificadas nos casos em que as empresas somente realizam contratações de funcionários que sejam sindicalizados. Enquanto as práticas antissindiciais são o contrário do disposto.

Para estes casos, as garantias estabelecidas no artigo 543 da CLT ajudam a reforçar este princípio da liberdade, tendo em vista que dificultam o prejuízo deste empregado em razão do seu relacionamento com o sindicato. A seguir serão demonstradas as garantias legais, dispostas no referido artigo:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...)

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

(...)

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Além das garantias anteriores, o referido princípio também possui previsão constitucional no artigo 8º da CF, ou seja, ele é um Direito Fundamental fixado na Constituição da República Federativa Brasileira.

O inciso V, do dispositivo supracitado, afirma que ninguém será obrigado a se filiar ou manter-se filiado ao Sindicato, representando a liberdade individual de cada trabalhador, e o inciso VIII do mesmo dispositivo veda a dispensa do empregado sindicalizado quando se candidatar para direção ou representação sindical.

Há também a ressalva de que se for eleito terá estabilidade de um ano após o fim do mandato, e em ambos os casos só poderá ser desligado no caso de cometer falta grave.

Quanto ao princípio da autonomia sindical refere-se ao impedimento de que outros entes externos aos participantes dos sindicatos o organizem, possibilitando que seja conferido aos sindicatos essa autonomia de gestão.

Neste sentido, afirma Maurício Godinho Delgado:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, dessa maneira, da livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (Delgado, 2019, p. 1561 e 1562).

Quanto aos Princípios Regentes das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais

Neste grupo encontra-se o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, que traz a ideia de que o sindicato dos trabalhadores obrigatoriamente deve participar das negociações, para que a igualdade entre as partes seja garantida. Este princípio também tem previsão constitucional no artigo 8º, incisos III e VI, da CF.

A participação do sindicato é essencial ao processo negocial coletivo, uma vez que é indispensável para que tenhamos produção de norma jurídica autônoma. Ele é o legitimado a negociar com o empregador, isoladamente – instituindo acordo coletivo- ou Sindicato da Categoria Econômica – instituindo convenção coletiva.

Há também o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, pautado na ideia de garantir a igualdade entre os Sindicatos dos trabalhadores e os empregadores.

Analisando o ordenamento jurídico não são encontrados dispositivos que definam a desigualdade entre os sujeitos coletivos que precisem da intervenção estatal para a correção, no Direito Coletivo do Trabalho os sujeitos das relações na esfera negocial são todos coletivos, não havendo hipossuficiência como na esfera individual trabalhista – quando se tem empregado individual contra a empresa.

O último deste grupo é o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, pode-se dizer que ele é autoexplicativo. Esse princípio afirma a ideia de que as duas partes da negociação devem agir com boa fé, para que se tenham uma negociação justa, com resultado equilibrado.

Ou seja, é necessário para o cumprimento deste princípio que todos os envolvidos ajam com transparência, que tenham o mesmo acesso a todas as informações necessárias, igualmente e sem falsear a realidade.

Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais

Este último grupo é composto por dois princípios: da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

O primeiro princípio afirma que entes não estatais podem criar normas jurídicas, geral, abstrata, com vigência futura e que vincularão com força de lei os sujeitos envolvidos nos seus contratos individuais de trabalho.

Ou seja, a negociação cria de fato uma norma jurídica e não uma mera cláusula contratual.

Maurício Godinho Delgado pontua sobre esse princípio:

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. (Delgado, 2019, p. 1573).

Por fim, tem-se o princípio da adequação setorial negociada, como bem conceituou o doutrinador, este é o critério de harmonização entre normas jurídicas criadas em acordos e normas jurídicas criadas pelo Estado (Delgado, 2019, p. 1575), é a busca do equilíbrio.

Analisando o artigo 611-B, implantado pela Reforma Trabalhista, é possível a interpretação de que este princípio foi mitigado pela referida Lei. O rol presente no artigo impõe limites à negociação coletiva, como por exemplo: normas constitucionais, tratados internacionais, normas sobre segurança e saúde no trabalho.

2.3. PANDEMIA COVID-19

2.3.1. O que foi a Pandemia

A Organização Mundial da Saúde direciona e coordena diretrizes da saúde internacional desde o ano 1948, possui sua sede em Genebra, na Suíça e apoia e políticas e estratégias nacionais de saúde, visando o aperfeiçoamento dos sistemas de saúde através do mundo e melhores condições de vida para todos.

Em 11/03/2020, a referida organização declarou Pandemia para Covid-19, vírus que iniciou os ciclos de contágio na China, no ano de 2019. De acordo com a OMS, a pandemia é o alastramento de nova doença – em sua maioria desconhecida – por todo o território mundial, abrangendo todos os continentes e países. Pode se explicar essa ocorrência e rápida transmissão pelo fato de se tratar de novo vírus e, por esse motivo, não se ter registro de imunidade e anticorpos que o combata, sendo assim a contaminação é muito mais rápida e fácil.

Visto que a população não possuía nenhuma resistência ao vírus que vinha se propagando rapidamente os governos precisaram tomar medidas na tentativa de conter a pandemia e começaram a declarar “lockdown”, que nada mais é que fechamento de empresas e imposição de distanciamento social.

A sociedade foi altamente impactada pelos reflexos desses atos, empresas foram obrigadas a encerrar suas atividades econômicas, somente atividades consideradas essenciais poderiam manter seu funcionamento. Mesmo assim, era necessário instituir o distanciamento entre pessoas em todos os locais, a utilização da máscara e disponibilidade de álcool 70 para a higienização das mãos em todos os locais que se mantiveram abertos.

Com isso, muitas pessoas foram colocadas em “lay-off”, férias coletivas ou até mesmo perderam seus empregos, porque muitas empresas não conseguiram manter seu fluxo de caixa positivo com todas essas mudanças.

A fim de esclarecimentos dos institutos mencionados anteriormente, o “lay-off” gramaticalmente significa período desligado/inativo, e na prática trabalhista pode ser entendido como uma pausa no contrato de trabalho, ou seja, os empregados são afastados por determinado período, mas não são demitidos de fato.

Sobre as férias coletivas estão previstas na CLT, no artigo 139, e é determinado que podem ser concedidas a todos os funcionários de uma empresa ou setores das empresas, podendo ser aplicadas em até dois períodos anuais com no mínimo 10 dias corridos.

No mundo todo houve reflexo desta crise sanitária, a economia foi fortemente impactada por todos esses procedimentos de segurança gerando consequências no direito do trabalho, por ter sido necessário buscar meios de equilíbrios nas relações empregatícias, visando o mínimo de impacto negativo para os dois lados.

As negociações coletivas a partir deste momento tinham como foco cláusulas diretamente relacionadas à crise sanitária e a busca pela amenização dos impactos negativos causados pelo período atípico enfrentado. Os Sindicatos buscaram imediatamente, na medida do possível, meios de resguardar a vida, condições laborais e direitos dos trabalhadores. Sendo assim, os temas abordados pelos instrumentos de negociação eram regras sanitárias nos locais de trabalho, licenças remuneradas, implantação e regulamentação do trabalho remoto, férias individuais ou coletivas, a suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução de jornada e salários.

Os Sindicatos enfrentaram dificuldades no novo cenário, como a paralisação de atividades econômicas consideradas não-essenciais, as medidas restritivas de circulação de pessoas que resultaram no óbice de encontro nas assembleias sindicais; mostrando que não foi necessária adaptação somente da classe trabalhadora e da população. Com o tempo, os Sindicatos começaram a conduzir a discussão de negociações e acordos coletivos dentro do ambiente virtual, adaptando-se e desenvolvendo novos métodos de realizar as reuniões.

2.4. As Negociações Coletivas Durante o Período da Pandemia

Analisando as mudanças, ou novidades, no âmbito jurídico durante a pandemia, pode-se ressaltar o Decreto Legislativo nº 6 – declarando o estado de calamidade - medidas de isolamento social, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, e as medidas provisórias – MP nº 927, MP nº 928, MP nº 936 e a MP n 944. Lembrando que, a Medida Provisória número 936, de 1º de abril de 2020, foi convertida em Lei de nº 14.020 de 06 de julho de 2020.

A MP nº 927 de 22 de março de 2020, iniciava-se com a seguinte ementa:

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências

A Medida Provisória acima mencionada trouxe as espécies de Medidas Paliativas para o enfrentamento da pandemia e em seu artigo segundo apresenta:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Neste artigo é demonstrada a perspectiva de sobreposição adotada pelo Governo, colocando a Negociação Individual acima da Coletiva, adotando ótica geral e superficial, expõe que diante das dificuldades apresentadas a partir da pandemia, fez-se necessária medida célere para enfrentamento da crise de emprego advinda da crise sanitária, entendendo que a negociação individual se apresenta de forma mais funcional nas referidas circunstâncias.

O teletrabalho se fez necessário durante este período pela instauração do isolamento e distanciamento social, foi utilizado pelas áreas de trabalho nas quais era possível o labor não-presencial. Com isso, se fez necessário regulamentação deste modelo, e foi regulamentado por esta MP no capítulo II, artigos 4 e 5.

Também abordou antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, disposições sobre Fundo de Garantia entre outras matérias trabalhistas.

A Medida Provisória n° 927 teve vigência até 19 de julho de 2020, tendo em vista que essa modalidade é feita para ter curta duração, como o próprio nome indica “provisória, e uma vez que não foi convertida em lei, teve sua vigência encerrada.

Com base no art. 2º da referida Medida Provisória o Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região julgou o Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01003046920205010481 RJ, vide:

RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO SALARIAL. PANDEMIA DO COVID-19. MP 927/2020. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O artigo 2º da Medida Provisória 927, de 22/03/2020, estabelece que, durante o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia causada pelo covid-19, empregado e empregador podem celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, não sendo admitida a redução unilateral da principal obrigação do tomador de serviços do obreiro.

Tratando com certa reserva o poder estatal dentro dessa seara, haja vista o receio do Estado de acabar incidindo em crimes de responsabilidade fiscal caso ousassem criar e iniciar programas como os de países desenvolvidos para mitigar a rápida crise econômica instalada dentro do território nacional.

Parte desse receio, a Medida Provisória n° 936, que abrangeu ambos os assuntos, potencializando a distribuição de mais de 51 bilhões de reais em renda diretamente aos trabalhadores, ensejando a manutenção das atividades laborais, sendo considerado por alguns analistas como “o maior pacote de proteção ao emprego já visto”, enquanto ao mesmo tempo abordava o assunto do acordo individual novamente, dessa vez, se dando como regra, exigindo que a negociação coletiva somente incorresse em hipóteses de maior impacto na renda, como previsto em seu art. 12, vide:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput**, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do **caput** do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

A crise sanitária resultou na adoção de medidas excepcionais, com participação supressiva estatal e superposição de normas de direito privado e de direito público, aumentando a necessidade de melhor interpretação e aplicação das normas.

Ao observar o cenário, entende-se que as políticas públicas deveriam priorizar a saúde, porém sem negligenciar o labor e a produção.

Dentro das discussões jurisprudenciais, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgou o Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 1000448-08.2020.5.02.0443 SP, vide:

COVID-19. MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA CRISE. MP 927 E 936. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. O art. 2º da MP 927 previa que os ajustes para minimizar os impactos decorrentes da pandemia poderiam ser realizados por acordo individual escrito, o que nem mesmo foi observado pela empregadora. O parágrafo único do art. 2º da MP 936, convertida na Lei 14.020/2020, estipulava, por sua vez, que as medidas de combate à pandemia não se aplicavam às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias. Neste contexto, as alterações promovidas pela reclamada só poderiam ter sido implementadas depois da negociação coletiva. Recurso a que se nega provimento.

Ainda neste tocante, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, julgou o RORSUM 0010872-41.2020.5.18.0004, no que tange a rescisão do contrato durante o período de estabilidade gerado pela MP 936/2020 e na sua lei subsequente de nº 14.020/2020, dispondo:

MULTA DO ART. 467 DA CLT. RESCISÃO DO CONTRATO DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE GERADO PELA MP 936/20 E LEI 14.020/2020. A celebração de aditivo ao contrato de trabalho, nos moldes previstos na MP nº 936/20, depois convertida na Lei nº

14.020/20, cujo objetivo primordial foi a preservação do emprego, traz como consequência a estabilidade provisória ao empregado. Assim, a dispensa durante o prazo estabelecido não torna controversas as verbas rescisórias, por isso, não sendo elas pagas na primeira audiência, é devida a multa prevista no art. 467 da CLT.

2.4.1. Análise dos Reflexos da Pandemia nas Negociações Coletivas

Utilizando a ferramenta disponível no site do GOV, presente nas referências bibliográficas deste trabalho, foram realizadas pesquisas referentes à Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de trabalho, no período de 01/04/2019 a 01/08/2019 e no período de 01/04/2020 – publicação da MP 927 – a 01/08/2020, para efeito de comparações.

Os filtros utilizados foram:

- Tipo do Instrumento Coletivo: Acordo Coletivo e Convenção Coletiva;
- Vigência: Todos;
- UF de Registro: São Paulo;
- Período de Vigência: 01/04/2019 a 01/08/2019 - 01/04/2020 a 01/08/2020;
- Abrangência: Municipal, Estadual e Nacional;
- Abrangência Territorial: SP;

Quanto aos Acordos Coletivos, enquadrados nestes requisitos e no período destacado do ano de 2019, encontrou-se resultado de 9.299 instrumentos coletivos, já no ano de 2020 foram 9.582 instrumentos. Quando analisamos as quantidades de Convenções Coletivas em 2019 foram encontrados 815 dentro dos parâmetros e em 2020 foram 749.

Em relação a quantidade, pode-se perceber no registro de Acordos Coletivos pequeno aumento de 3% no referido período, e no registro das Convenções Coletivas uma queda de 8%.

Foram analisados, buscando manter um padrão no segmento dos ramos de trabalho, três instrumentos de cada grupo para verificar as mudanças nas matérias de cada um deles, como mostrado a seguir:

- **Acordos Coletivos – 01/04/2019 a 01/08/2019**

I. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000075/2020

Trata-se de acordo entre Valmar Comércio de Grades Metálicas LTDA, inscrita no CNPJ nº 07.134.151/0001-81, e Sindicato dos Trab. Inds. Met. E de Mat. Elétrico de Sorocaba e Região, inscrito no CPNJ nº 71.850.945/0001-40.

Foram abordados os seguintes assuntos: Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Compensação de Jornada, Da Compensação de Horas de “Final de Ano”; Disposições Gerais, Mecanismos de Solução de Conflitos, Das Divergências; Aplicação do Instrumento Coletivo, Da Integração dos Contratos; Descumprimento do Instrumento Coletivo, Da Multa; Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo, Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação; Outras Disposições, Disposições Gerais;

II. NÚMERO DE REGISTRO DO MTE: SP000247/2020

Trata-se de negociação entre Clínica Médica Ferreira LTDA, inscrita no CNPJ nº 04.010.713/0001-97, Clínica de Ginecologia e Obstetrícia Ferreira LTDA, inscrita no CNPJ nº 02.476.274/0001-87, Cardiologia e Neurologia de Marchi S/S LTDA, inscrita no CNPJ nº 04.346.724/0001-42, Dr. Paulo Roberto Pavarino, CEI nº 51244055790-7, e Sindicato Empreg Estab de Serviços de Saúde de SJRPRETO, inscrito no CNPJ nº 46.862.926/0001-97.

Foram negociados os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamento, Piso Salarial, Salário de Ingresso; Reajustes/Correções Salariais, Reajuste Salarial, Compensação; Pagamento de Salário – Formas e Prazos, Pagamento de Salários Mediante Cheque, Comprovante de Pagamento; Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo, Salário-Substituição, Correção de Erro na Folha de Pagamento; Gratificações, Adicionais, Auxílios e

Outros, Adicional de Hora-Extra, Horas Extraordinárias; Adicional Noturno; Adicional de Insalubridade; Auxílio Alimentação, Fornecimento de Alimentação, Tíquete Alimentação; Auxílio Transporte, Vale Transporte; Auxílio Doença/Invalidez, Complementação de Auxílio-Doença; Auxílio Morte/Funeral, Indenização em Caso de Morte do Empregado; Auxílio Creche; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Normas para Admissão/Contratação, Contrato de Experiência – Readmissão, Anotações na CTPS; Desligamento/Demissão, Rescisões Contratuais, Data da Homologação da Rescisão Contratual – Comunicado ao Empregado; Aviso Prévio; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Função Idêntica, Extrato do FGTS; Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Estabilidade Mãe, Estabilidade para a Gestante; Estabilidade Serviço Militar; Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional, Garantia ao Empregado Acidentado; Estabilidade Portadores Doença Não Profissional, Estabilidade Após a Alta do Auxílio-Doença; Estabilidade Aposentadoria; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Prorrogação/Redução de Jornada, Jornada Especial de Trabalho; Controle da Jornada, Controle de Ponto; Faltas, Ausência Justificadas; Jornadas Especiais (Mulheres, Menores, Estudantes), Garantias ao Empregado Estudante; Férias e Licenças, Remuneração de Férias, Pagamento das Férias; Licença Adoção; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Licença Paternidade; Saúde e Segurança do Trabalhador, Condições de Ambiente de Trabalho, Berçário e Amamentação, Refeitórios, Vestiários, Armários e Banheiros, Contatos com Moléstias Infecto-Contagiosas; Equipamentos de Segurança, Fornecimento de Material Indispensável; Equipamentos de Proteção Individual, Fornecimento de Equipamento de Proteção; Uniforme, Fornecimento de Uniformes; CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros, Estabilidade aos Cipeiros; Aceitação de Atestados Médicos, Atestados Médicos e/ou Odontológicos; Relações Sindicais, Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados), Sindicalização de Empregados; Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho, Quadro de Avisos, Correspondência; Representante Sindical, Dirigentes Sindicais e a Empresa, Representantes dos Empregados, Representação Sindical, Comissão Permanente de Negociação; Garantias a Diretores Sindicais, Dirigentes Sindicais, Pagamento aos Dirigentes Sindicais; Contribuições Sindicais, Contribuição

Assistencial para Custeio de Manutenção da Representatividade, Mensalidades Sindicais; Disposições Gerais, Aplicação do Instrumento Coletivo, Multa; Outras Disposições, Carta de Apresentação, Garantias Gerais, Processo de Revisão e Denúncia;

III. **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001253/2020**

Trata-se de negociação entre Intel Semicondutores do Brasil LTDA, inscrita no CNPJ nº 57.286.247/0001-33, e Sindicato dos Comerciários de São Paulo, inscrito no CNPJ nº 60.989.944/0001-65.

Abordou os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamento, Piso Salarial, Salário de Admissão; Reajustes/Correções Salariais, Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos Entre 01/06/2018 até 31/05/2019, Aprendizizes; Pagamento de Salário – Formas e Prazos, Adiantamento de Salário; Descontos Salariais, Autorização de Desconto, Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo, Compensação, Não Incorporação de Cláusulas como Direito Adquirido, Salário Substituição, Mora Salarial, Comprovante de Pagamento dos Salários, Diferenças Salariais; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, 13º Salários, Adiantamento do 13º Salário, Complementação do Décimo Terceiro Salário; Outras Gratificações, Dia do Comerciário; Adicional de Hora-Extra, Remuneração de Horas Extras; Participação Nos Lucros E/Ou Resultados; Auxílio Alimentação, Auxílio-Refeição; Auxílio Saúde, Assistência Médica e Odontológica; Auxílio Morte/Funeral; Auxílio Creche; Seguro de Vida; Outros Auxílios, Assistência Jurídica; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Aviso Prévio, Vedação de Alteração Contratual Durante o Aviso Prévio, Dispensa do Cumprimento do Aviso Prévio; Outros Grupos Específicos, Contrato de Experiência; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Carta de Referência; Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Igualdade de Oportunidades, Isonomia; Estabilidade Mãe, Garantia de Emprego à Gestante; Estabilidade Aposentadoria, Garantia do Emprego do Futuro Aposentado. Outras Normas de Pessoal, Auxílio Doença, Acidente de Trabalho ou Invalidez Temporária; Outras Estabilidades, Estabilidade do

Empregado em Idade de Prestar o Serviço Militar, Retorno do Auxílio Doença, Retorno das Férias; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Compensação de Jornada, Compensação de Horas, Do Prazo de Compensação; Controle da Jornada, Do Controle De Ponto Alternativo; Faltas, Abono de Falta ao Comerciaro Estudante, Abono de Falta – Transporte Público Coletivo; Outras Disposições Sobre Jornada, Do Controle Individual Das Horas Créditos e Débitos, Das Horas de Débito e Crédito na Rescisão de Contrato, Limite de Acréscimo conforme Preceito Legal, Trabalho aos Domingos, Trabalho em Feriados, Horário Flexível, Da Comunicação Referente o Descanso; Férias e Licenças, Licença Maternidade; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Férias, Férias em Dezembro, Coincidência das Férias com Casamento, Abono de Falta aos Pais Comerciaros, Falecimento de Sogro ou Sogra, Genro ou Nora, Licença Paternidade Especial; Saúde e Segurança do Trabalhador, Uniforme, Fornecimento de Uniformes; CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros, CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho; Aceitação de Atestados Médicos, Atestados Médicos e Odontológicos; outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; Relações Sindicais, Contribuições Sindicais, Contribuição Assistencial dos Empregados; Outras Disposições Sobre Relação Entre Sindicato e Empresa, Quadro de Avisos; Disposições Gerais, Mecanismos de Solução de Conflitos, Foro Competente; Aplicação do instrumento Coletivo, Da Convenção Coletiva Vigente, Descumprimento do Instrumento Coletivo, Multa; renovação/Rescisão do instrumento Coletivo, Da Revisão, Revogação, Denúncia; Outras Disposições, Amamentação, Outras Condições Ajustadas, Da Publicidade, Prevalência de Condições Já Existentes;

- **Acordos Coletivos – 01/04/2020 a 01/08/2020**

- I. **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003345/2020**

Trata-se de negociação entre AGCO do Brasil Comércio e Industria LTDA, inscrita no CNPJ nº 59.876.003/0012-99, e Sindicato do Trabalhadores nas

Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrica de São Paulo, Mogi das Cruzes – SP, inscrito no CNPJ nº 52.168.721/0001-09.

Foram negociados os seguintes termos: Disposições Gerais – Outras Disposições, Fundamentos, Da Abrangência e Limites, Da Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário, Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Ajuda Compensatória, Da Garantia de Emprego, da Manutenção das Condições, da Vigência do Acordo;

II. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000104/2021

Trata-se de negociação entre Santa Casa de Misericórdia de Tupa, inscrita no CNPJ nº 72.547.623/0001-90, e Sindicato dos Empregados em Estab de Serviços de Saúde de Campinas, inscrito no CNPJ nº 46.087.854/0001-58.

Foram abordados os seguintes tópicos: Salários, Reajustes e Pagamento, Piso Salarial; Salário Profissional e de Ingresso; Reajustes/Correções Salariais; Pagamento de Salários, Atraso no Pagamento; Comprovante de Pagamento; Salário Produção ou Tarefa; Garantias Salariais na Rescisão do Contrato de Trabalho; Salários Substituição; Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo, Pis; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, Adicional de Hora-Extra; Adicional de Tempo de Serviço; Adicional Noturno; Auxílio Alimentação, Cesta Básica; Auxílio Transporte, Vale Transporte; Auxílio Educação, Cursos Profissionalizantes; Auxílio Saúde, Medicamentos, Assistência Hospitalar, Fornecimento de Remédios; Auxílio Morte/Funeral, Indenização por Morte; Auxílio Creche, Berçário-Creche; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Normas para Admissão/Contratação, Anotações da Carteira Profissional, Exames de Admissão; Aviso Prévio; Mão-de-Obra Temporária/Terceirização; Mão de Obra Locada; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Cata Aviso, Carta de Apresentação, Retenção da CTPS – Indenização, Direitos Adquiridos; Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Ferramentas e Equipamentos de Trabalho, Fornecimento de Materiais para a Prestação de Serviços; Estabilidade Serviço Militar, Empregado com Idade de Prestação de Serviço Militar; Estabilidade Portadores Doença Não Profissional, Garantia ao Empregado em Auxílio-Doença; Estabilidade Aposentadoria, Garantia

de Emprego em vias de Aposentadoria; Outras Normas Referentes a Condições para o Exercício do Trabalho, Garantia de Salários e Consectários; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Duração e Horário, Jornada Especial de Trabalho; Prorrogação/Redução de Jornada, Amamentação; Compensação de Jornada, Feriado da Categoria, Interrupções do Trabalho, Cursos e Reuniões Obrigatórias; Controle da Jornada, Ausência Meio Período; Faltas, Ausência Justificada, Abono de Faltas ao Empregado Estudante; Férias e Licenças, Duração e Concessão de Férias, Férias; Licença Maternidade, Licença e Garantia de Emprego à Gestante; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Férias – Cancelamento ou Adiamento; Saúde e Segurança do Trabalhador, Equipamentos de Segurança, Fornecimento de Equipamento de Proteção; Uniforme, Fornecimento de Uniformes; CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros, Garantia aos Membros da CIPA; Aceitação de Atestados Médicos e Odontológicos; Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional, Aproveitamento do Empregado Vitimado por Acidente do Trabalho; Relações Sindicais, Representante Sindical, Representação; Liberação de Empregados para Atividades Sindicais, Afastamento de Dirigente Sindical para Mandato; Garantias a Diretores Sindicais; Contribuições Sindicais; Outras Disposições Sobre Relação Entre Sindicato e Empresa, Atraso no Pagamento da Mensalidade Sindical; Disposições Gerais, Mecanismos de Solução de Conflitos, Comissão Paritária de Negociação; Aplicação do Instrumento Coletivo, Celebração de Acordo Individual de Trabalho; Descumprimento do Instrumento Coletivo, Multa; Outras Disposições, Quadro de Avisos, Homologação dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, Extrato do FGTS;

III. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP 003128/2020

Trata-se de negociação entre Futurebrand BC&H LTDA, inscrita no CNPJ nº 04.639.927/0001-27, Springpoint Soluções LTDA, inscrita no CNPJ nº 26.696.544/0001-23 e Sindicato dos Publicitários, dos Agenciadores de Propaganda e dos Trabalhadores em Empresas de Propaganda do Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ nº 60.976.883/0001-00.

Abordou os referentes tópicos: Relação de Trabalhos – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Outras Estabilidades, Garantia de Emprego; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Duração e Horário, Redução de Jornada e Redução de Salário; Outras Disposições Sobre Jornada – Teletrabalho; Relações Sindicais, Outras Disposições Sobre Relação Entre Sindicato e Empresa, Benefício Emergencial, Outros Benefícios, Instrumento de Comunicação, Considerações Finais; Disposições Gerais, Regras Para a Negociação, Considerações; Aplicação do Instrumento Coletivo, Prazo;

- **Convenções Coletivas – 01/04/2019 a 01/08/2019**

I. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000011/2019

Trata-se de negociação entre Sindicato das Santas Casas de M E Hosp F Est De SP, inscrito no CNPJ nº 01.588.630/0001-91, e Sindicato Dos Auxiliares De Enfermagem, Técnicos De Enfermagem E Demais Empregados Em Estabelecimentos Privados E Filantrópicos De Saúde e Empre, inscrito no CNPJ nº 67.180.752/0001-52.

Abordou os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamento, Piso Salarial; Reajustes/Correções Salariais; Pagamento de Salário – Formas e Prazos, Admitidos Após Data Base, Antecipações Salariais, Pagamento de Salários e PIS, Comprovante de Pagamento; Outras Normas Referentes A Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios Para Cálculo, Compensações, Multa, Quitação Geral, Autorização Para Desconto Em Folha de Pagamento; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, Outras Gratificações, Feriado; Adicional de Hora-Extra, Adicional Noturno; Ajuda de Custo, Cesta Básica; Auxílio Alimentação, Lanche Noturno; Auxílio Transporte, Vale-Transporte; Auxílio Saúde, Assistência Hospitalar, Prevenção do Câncer de Mama, Prevenção do Câncer de Próstata; Auxílio Morte/Funeral, Auxílio Creche; Outros Auxílios, Antecipação Em Caso De Auxílio Doença; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Normas Para Admissão/Contratação, Obrigatoriedade Do Registro Na CTPS, Desligamento/Demissão, Comunicação De Dispensa, Homologações; Aviso

Prévio; Outras Normas Referentes A Admissão, Demissão E Modalidades De Contratação, Garantias Salariais Na Admissão, Carta de Apresentação, Exames Médicos; Relações de Trabalho – Condições De Trabalho, Normas De Pessoal e Estabilidades, Qualificações/Formação Profissional, Garantias Ao Empregado Estudante; Atribuições da Função/Desvio de função, Substituição Eventual; Estabilidade Mãe, Estabilidade à Gestante; Estabilidade Serviço Militar; Estabilidade Portadores Doença Não Profissional, Estabilidade Na Licença Médica; Estabilidade Aposentadoria, Estabilidade às Vésperas da Aposentadoria; Outras Normas de Pessoal, Quadro de Aviso; Jornada De Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Duração e Horário, Jornada Especial De Trabalho; Prorrogação/Redução De Jornada; Prorrogação De Jornada Na Atividade Insalubre; Controle Da Jornada, Controle de Ponto; Faltas, Atestados Médicos e Odontológicos, Ausências Justificadas, Abono – Reunião Escolar, Abono de Faltas Para Acompanhante de Filho em Hospital; Férias e Licenças, Duração e Concessão de Férias; Licença Remunerada, Licença Paternidade; Licença Paternidade; Licença Adoção; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Atestado de Afastamento e Salário; Saúde e Segurança do Trabalhador, Equipamentos de Segurança, Fornecimento do Material Indispensável ao Trabalho; Equipamentos de Proteção Individual, Fornecimento de Equipamentos de Proteção; Uniformes; CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros, Estabilidade aos Cipeiros; Relações Sindicais, Liberação de Empregados Para Atividades Sindicais, Abono de Faltas; Contribuições Sindicais, Mensalidades Sindicais, Contribuição Assistencial; Outras Disposições Sobre Representação e Organização, Correspondência; Disposições Gerais, Mecanismos de Solução de Conflitos, Juízo Competente; Outras Disposições, Garantias Gerais, Extratos de FGTS, Normas Constitucionais;

II. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011395/2018

Trata-se de negociação entre o Sindicato do Comércio Varejista de Limeira, inscrito no CNPJ nº 51.488.260/0001-99, e Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras, inscrito no CNPJ nº 12.053.263/0001-48.

Foram abordados os seguintes assuntos: Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Duração e Horário, Horário de Trabalho e Funcionamento no Comércio, Horário de Trabalho na Atividade e Funcionamento do Comércio; Disposições Gerais, Regras para a Negociação, Negociação de Nova Convenção e Acordos Coletivos Individuais; Mecanismos de Solução de Conflitos, Controvérsias; Aplicação do Instrumento Coletivo, Aplicação Desta Convenção Coletiva; Descumprimento do Instrumento do Instrumento Coletivo, Multa; Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo, Prorrogação, Denúncia ou Revogação Total ou Parcial;

III. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003043/2019

Trata-se de negociação entre Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, inscrita na CNPJ nº 62.225.933/0001-34, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Mogi das Cruzes, inscrito no CNPJ nº 52.569.324/0001-49.

Foram tratados os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamento, Reajustes/Correções Salariais, Aumento Salarial, Compensações, Diferenças Salariais; Pagamento de Salário – Formas e Prazos, Data de Pagamento de Salários, Erro no Pagamento, Pagamento de Salários em Cheque ou Depósito Bancário, Comprovantes de Pagamento; Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios Para Cálculo, Salário Normativo, Salário Substituto e Substituição Temporário, Adiantamento de Salário (Vale), Pagamento de Feriado, Abono por Aposentadoria; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, 13º Salário, Complementação do 13º =Salário; Adicional Noturno; Prêmios, Promoções; Participações nos Lucros e/ou Resultados; Auxílio Alimentação, Ticket Refeição/Cesta Básica; Auxílio Morte/Funeral; Auxílio Creche; Seguro de Vida, Seguro de Vida e Acidentes; Outros Auxílios, Complementação do Auxílio Previdenciário, Auxílio Para Filho Excepcional; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Aviso Prévio; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Admissões Após a Data-Base, Contrato de Experiência, Anotações na CTPS, Carta de Aviso de Dispensa, Prazo Para Pagamento das Verbas Rescisórias; Relações de Trabalho – Condições de

Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Estabilidade Mãe, Garantia de Salário no Período de Amamentação; Estabilidade Pai, Licença Paternidade; Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional, Estabilidade ao Empregado Acidentado; Estabilidade Aposentadoria, Garantia o Empregado em Vias de Aposentadoria; Outras Normas Referentes a Condições Para o Exercício do Trabalho, Marcação de Ponto; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Compensação de Jornada, Compensação de Horas; Faltas, Pagamento de Falta Justificada por Atestado, Ausência Justificada, Abono de Falta ao Empregado Estudante; Outras Disposições Sobre Jornada, Horas Extras; Férias e Licenças, Duração e Concessão de Férias; Licença Maternidade, Garantia de Emprego à Gestante; Licença Adoção, Licença Para a Empregada Adotante; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Licença Casamento, Garantia de Empregado em Idade de Prestação do Serviço Militar, Garantia ao Empregado Afastado do Serviço por Motivo de Doença; Saúde e Segurança do Trabalhador, Condições de Ambiente de Trabalho, Água Potável, Necessidades Higiênicas; Uniforme, Uniforme, EPI e Ferramentas de Trabalho; CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros; Exames Médicos; Aceitação de Atestados Médicos e Odontológicos; Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, Fornecimento de Formulários da Previdência Social; Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente, Indenização por Morte ou Invalidez Permanente, Medidas de Proteção; Relações Sindicais, Liberação de Empregados para Atividades Sindicais, Convocação de Diretor do Sindicato; Contribuições Sindicais, Mensalidade Associativa, Taxa Negocial; Outras Disposições Sobre Relação Entre Sindicato e Empresa, Relação de Empregados, Quadro de Avisos; Disposições Gerais, Outras Disposições, Despesas e Refeição (Reembolso), Multa, Recomendação;

- **Convenções Coletivas – 01/04/2020 a 01/08/2020**

I. NÚMERO DE REGISTRO MTE: SP010456/2020

Trata-se de negociação entre Sindicato dos Hosp. Clín. Saúde, Labor.de Pesq. E Anal. Clín. e Demais Estabel. Servs. De Saúde de Suzano, inscrito no CNPJ nº

05.834.375/0001-70, e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São Paulo, inscrito no CNPJ nº 60.890.928/0001-10.

Foram abordados os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamento, Piso Salarial, Salário Normativo; Reajustes/Correções Salariais; Pagamento de Salário – Formas e Prazos, Comprovantes de Pagamento, Pagamentos e Salários; Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios Para Cálculo, Compensações, Antecipações Salariais, Erro na Folha de Pagamento; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, Adicional de Hora-Extra; Adicional Noturno; Outros Adicionais, Banco de Horas; Auxílio Alimentação, Lanche Noturno, Cesta Básica, Refeitório; Auxílio Transporte, Vale Transporte; Auxílio Saúde, Assistência Hospitalar; Auxílio Doença/Invalidez, Antecipação em Caso de Auxílio Doença; Auxílio Morte/Funeral, Auxílio Funeral; Auxílio Creche; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Desligamento/Demissão, Comunicação de Dispensa; Aviso Prévio; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Garantias Salariais na Admissão, Substituição Eventual, Carta de Apresentação, Atestado de Afastamento e Salários, Obrigatoriedade do Registro em Carteira, Admitido Após a Data-Base; Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Estabilidade Mãe, Estabilidade à Gestante; Estabilidade Serviço Militar; Estabilidade Portadores Doença Não Profissional, Estabilidade na Licença Médica; Estabilidade Aposentadoria, Estabilidade as Vésperas da Aposentadoria; Outras Normas Referentes a Condições Para o Exercício do Trabalho, Garantia de Igual Oportunidade aos Trabalhadores, Quadro de Avisos, Correspondência, Multas; Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Compensação de Jornada, Sistema de Compensação em Bancos de Horas; Controle da Jornada, Controle de Ponto, Registro Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, Controle de Ponto por Exceção; Faltas, Abono de Faltas, Ausência Justificas; Jornadas Especiais (Mulheres, Menores, Estudantes), Garantia ao Empregado Estudante; Outras Disposições Sobre Jornada, Jornada Especial de Trabalho, Trabalho aos Domingos e Feriados, Feriado ara a Categoria, Dispensa de Assinatura do Ponto; Férias e Licenças, Duração e Concessão de Férias; Licença Adoção; Outras Disposições Sobre Férias e Licenças, Licença Paternidade; Saúde e Segurança do Trabalhador, Equipamentos de Segurança,

Fornecimento de Material Indispensável; Equipamento de Proteção Individual; Uniforme; Insalubridade, Prorrogação de Jornada em Atividade Insalubre, CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros, Estabilidade aos Cipeiros; Exames Médicos; Aceitação de Atestados Médicos e Odontológicos; Relações Sindicais, Representação Sindical; Contribuições Sindicais, Mensalidades Sindicais; Outras Disposições Sobre Relação Entre Sindicato e Empresa, Contribuição Assistencial Patronal, Comissão Intersindical de Negociação, Termo de Quitação Anula; Disposições Gerais, Aplicação do Instrumento Coletivo, Garantias Gerais, Normas Constitucionais; Outras Disposições, PIS, Juízo Competente;

II. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009518/2020

Trata-se de Negociação entre Sindicato da Indústria e Mineração de Pedra Britada do Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ nº 46.567.772/0001-00, e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Extração de Mármore, Calcários, Pedreiras de São Paulo e Região.

Foram abordados os seguintes temas: Salários, Reajustes e Pagamentos, Piso Salarial, Salário Normativo; Reajustes/Correções Salariais, Forma de Pagamento dos Salários, Adiantamento Salarial (Vale); Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios Para Cálculo, Salário da Mulher, Comprovante de Pagamento; Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, 13º Salário, Adiantamento do 13º Salário; Adicional de Hora-Extra, Banco de Horas, Horas Extras, Adicional de Tempo de Serviço, Integração de Horas Extras; Adicional Noturno; Adicional de Insalubridade, Adicional de Periculosidade e Insalubridade, Atraso no Pagamento; Auxílio Alimentação, Cesta Básica, Distribuição da Cesta Básica; Auxílio Transporte, Vale Transporte; Auxílio Saúde, Assistência Médica, Complementação de Auxílio Doença Previdenciário; Auxílio Morte/Funeral, Seguro de Vida com Auxílio Funeral ao Titular; Auxílio Creche; Outros Auxílios, Auxílio por Filho Excepcional, Desjejum, Indenização por Aposentadoria; Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, modalidades, Normas Para Admissão/Contratação, Salário Admissional, Empregados Admitidos Após a Data-Base, Compensações, Admissão de Trabalhadoras; Desligamento/Demissão,

Carta de Aviso de Dispensa, Homologação, Pagamentos de Verbas Rescisórias, Assistência Sindical, Extrato do FGTS, Carta de Referência, Avisos Prévios Adicionais: (Indenização Adicional Por Dispensa Sem Justa Causa); Portadores de Necessidades Especiais, Contratação de Empregados com Moléstia Profissional; Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação, Período Experimental, Qualificação/Formação Profissional; Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades, Atribuições da Função/Desvio de Função, Salário ao Substituto; Estabilidade Mãe, Empregada Gestante; Estabilidade Serviço Militar, Estabilidade Ao Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar; Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional, Garantia ao Empregado Acidentado; Estabilidade Portadores Doença Não Profissional, Garantia de Emprego ao Enfermo; Estabilidade Aposentadoria, Garantia de Emprego ou de Indenização ao Empregado em Vias de Aposentadoria; Outras Estabilidades, Garantia de Emprego no Retorno de Férias; Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Compensação de Jornada; Controle da Jornada, Interrupção do Trabalho, Dias Pontes, Concessões, Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho; Faltas, Ausência Justificada; Jornada Especiais (Mulheres, Menores, Estudantes), Abono de Faltas do Empregado Estudante, Abono de Faltas para a Atuação Sindical; Outras Disposições Sobre Jornada, Marcação de Cartão de Ponto no Horário das Refeições, Greve nos Transportes; Férias e Licenças, Duração e Concessão de Férias, Férias Individuais e Coletivas; Licença Adoção, Mão Adotante; Saúde e Segurança do Trabalhador, Condições de Ambiente de Trabalho, Refeitório, Sanitários, Água Potável; Equipamentos de Proteção Individual, Fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI'S), Treinamento para a Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho, Tratamento Sobre Prevenção de Acidentes, Atestados Médicos e Odontológicos; Primeiros Socorros, Caixa de Medicamentos de Primeiros Socorros; Outras Normas de Prevenção de Acidentes – Informação aos Trabalhadores Por Ocasão da ADMISS; Relações Sindicais, Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados), Possibilidade de Novas Filiações aos Sindicatos dos Trabalhadores; Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho, Quadro de Avisos; Outras Disposições Sobre Representação e Organização, Eleições Sindicais, Concessão de Empréstimos, Desconto do DSR; Disposições Gerais, Mecanismos de Solução de Conflitos, Juízo Competente; Descumprimento

do Instrumento Coletivo; Do Cumprimento da Convenção, Multa; Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo, Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação; Outras Disposições, Alteração Na Política Salarial;

III. NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003811/2020

Trata-se de negociação entre Sindicato do Comércio Varejista de Bebedouro, inscrito no CNPJ nº 60.253.622/0001-53, e Sindicato dos Empregados no Comércio de Bebedouro, inscrito no CNPJ nº 60.253.689/0001-98.

Abordou os seguintes temas: Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Outras Disposições Sobre Jornada, Acordo Excepcionalmente Para os Meses de Junho e Julho 2020, Acordo Coletivo de Trabalho Para Regulamentação de Jornada de Labor Em Datas Especiais (Domingos e/ou Feriados), Excepcionalmente Para Os Meses de Junho e Julho de 2020 em Virtude Da Crise Econômica Ocorrida Pela COVID-19, Entre o Sincomerciários (Laboral), e o Sincomércio (Patronal), Com Vigência Específica e Excepcional Para 01/06/2020 até 30/07/2020; Datas e Horários que Poderá Haver Jornada de Trabalho nos Meses de Junho e Julho 2020; Prática Anti-Sindical;

Ao analisar essas Convenções e Acordos, pode-se perceber naqueles com vigência entre 01/04/2020 e 01/08/2020 existem cláusulas relacionadas às Medidas Provisórias publicadas pelo Governo com o objetivo de amenizar os prejuízos a economia brasileira.

São exemplos dessas cláusulas presentes nos instrumentos supracitadas: Da Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário, Férias Individuais e Coletivas, Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Ajuda Compensatória, Da Garantia de Emprego, da Manutenção das Condições.

Essas cláusulas afirmam que a Negociação Coletiva durante a pandemia teve alterações significantes, uma vez que foi autorizado às empresas instituírem cláusulas menos benéficas do que as que estavam em vigor, para que se preservasse o emprego.

Pôde-se firmar nessas negociações a redução de jornada e de salário dos funcionários, visando diminuir os custos para as empresas que funcionavam com

menos intensidade que o de costume e, conseqüentemente, diminuindo consideravelmente seus faturamentos.

Houve também a hipótese de instituir férias coletivas para os empregados, o que se tornou razoável ao momento, o Governo instituiu o Lockdown e somente os ramos de “Serviços Essenciais” poderiam continuar suas funções e os outros ramos precisaram fechar as portas. Entendendo isso, as férias seriam a melhor alternativa para eles, porque não estavam trabalhando e a empresa não conseguiria pagar a remuneração contratual deles.

O Ministério da Economia publicou os setores mais afetados pela Pandemia, no site “gov.br” em 15/09/2022 e a publicação sofreu alteração em 31/10/2022, a pesquisa foi feita com apoio das Contas Nacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Foram elencadas dez atividades econômicas mais afetadas pela pandemia: Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; Transporte aéreo; Transporte ferroviário e metroferroviário de passageiros, Transporte interestadual e intermunicipal de passageiros; Transporte Público Urbano; Serviços de Alojamento; Serviços de Alimentação; Fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias; Fabricação de calçados e de artefatos de couro; Comércio de veículos, peças e motocicletas.

Vale ressaltar que, na análise feita dos instrumentos acima não foram mencionadas tais cláusulas nas negociações da área da saúde. Pelo fato de a crise sanitária ter tomados proporções incontroláveis, os trabalhadores da área da saúde não sofreram com as paralisações de suas empresas, logo não tiveram redução de jornadas, redução de salários, férias coletivas ou lay-off.

Além destas mudanças, a Pandemia alterou o cenário brasileiro de diversas formas, porém seus reflexos ainda não acabaram e ainda existem muitas empresas enfrentando graves problemas econômicos devido ao período de recessão.

3. CONCLUSÃO

O presente instrumento apresenta a matéria Direito do Trabalho, contextualizando seu surgimento e necessidade diante da época em que foi criado. Com o avanço da economia e o advento das fábricas fez-se necessário a regulamentação dos turnos, condições de trabalho, proteção aos trabalhadores entre outros.

Este ramo é dividido em duas partes, Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. A primeira parte regula as relações individuais entre o empregado e a empresa, enquanto a segunda regula as relações do grupo, todos os empregados de uma empresa ou de categoria profissional perante seus empregadores.

Diante disto, o objeto do trabalho foi abordado dentro do Direito Coletivo do Trabalho. A Negociação Coletiva é o meio de solução de conflitos entre as partes coletivas da relação, trazendo igualdade aos negociantes e instaurando, através de seus instrumentos, novos termos e condições nas relações de trabalho.

As Negociações resultam em Convenções Coletivas, que são negociações feitas pelos Sindicatos dos empregados (categoria profissional) e Sindicatos dos empregadores (categoria econômica) e os Acordos Coletivos são entre Sindicato dos empregados e a empresa ou empresas contratantes. As Convenções têm maior dimensão pelo fato de serem celebradas por Sindicatos de ambos os lados, possibilitando alcance de toda a categoria, enquanto os Acordos englobam somente as empresas presentes no instrumento.

O objetivo foi analisar as negociações e alterações apresentadas nesses instrumentos durante a Pandemia do Covid-19, tendo em vista que a crise sanitária provocada pela referida pandemia causou relevantes impactos econômicos no país.

Foram criadas Medidas Provisórias, durante o período mais crítico da pandemia, regulando acordos entre as partes da relação trabalhistas e autorizando cláusulas menos benéficas para os trabalhadores, o que vai contra a função das negociações.

Porém, fez-se necessário tal medida, uma vez que os empregadores também passavam por momentos de dificuldade em seus empreendimentos. Com a finalidade

de proteção ao emprego, foi autorizado reduções de jornadas, salários, instituição de pausas contratuais, férias coletivas e até mesmo acordos individuais trabalhistas.

O estudo de casos feito a partir de Acordos e Convenções Coletivas com vigência antes e depois da pandemia mostrou a instituição de cláusulas em conformidade com as Medidas Provisórias publicadas. Analisando a quantidade de instrumentos em vigência durante o período analisado, é possível concluir que, mesmo com a dificuldade de reunião dos membros dos Sindicatos por conta do isolamento social, não houve quedas significativas na realização das negociações.

Este é um ponto positivo para a economia brasileira, tendo em vista que foram utilizados esses instrumentos na busca de controle e diminuição dos impactos negativos nas empresas e nas rendas familiares durante o período de crise enfrentado.

Vale ressaltar que os efeitos da pandemia ainda não foram cessados, empresas ainda tentam recuperar seus fluxos de caixa, algumas precisaram de auxílios de renda durante o período e agora possuem responsabilidades financeiras a se cumprirem e por estes e outros motivos não é possível dizer ao certo quando irão se estabilizar as relações de emprego efetivamente.

Contudo, as legislações trabalhistas instituem diversos meios de proteção ao trabalhador, entendendo a hipossuficiência destes historicamente construída dentro das relações de trabalho, e são postas em prática no dia a dia das relações de trabalho como são mostrados nas buscas de negociações registradas no país.

Portanto com a análise dos fatos, conceitos e dados demonstrados é possível concluir que as Negociações Coletivas do Trabalho sofreram alterações durante o período da pandemia, mas que elas caminharam para uma estabilidade econômica e em busca de amenizar os efeitos e agressões da crise econômica instaurada.

Com a queda da Selic para 13,25%, na última reunião do Comitê de Política Monetário (Copom) em 02 de agosto de 2023 publicada no site "InfoMoney", os horizontes são de melhoras em todo o cenário, diminuindo assim o custo do dinheiro e provisionando a diminuição da inflação. Com isso, espera-se que as Negociações Coletivas retornem aos padrões originários de instituir aos empregados melhores

condições de trabalho, quando comparadas às atuais, uma vez que este é o primeiro sinal de melhora após a grave crise.

REFERÊNCIAS

1LIBRARY.ORG. <https://1library.org/article/pluralismo-unicidade-e-unicidade-sindical-organiza%C3%A7%C3%A3o-sindical-brasileira.q050vdgy>. Disponível em: <https://1library.org/article/pluralismo-unicidade-e-unicidade-sindical-organiza%C3%A7%C3%A3o-sindical-brasileira.q050vdgy>. Acesso em: 22 ago. 2023.

AGCO DO BRASIL COMERCIO E INDUSTRIA LTDA. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2020**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR022526/2020>. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. LEI Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. LEI Nº 556, DE 25 DE JUNHO DE 1850: Código Comercial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 2.827, DE 15 DE MARÇO DE 1879**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%202.827%2C%20DE%2015%20DE%20MAR%C3%87O%20DE,se%20execute%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20se%20guinte%20da%20Assembl%C3%A9a%20Geral%3A>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de Junho de 1890**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Decreto%20n%C2%BA%20528%2C%20de%2028%20de%20Junho>

%20de,pelo%20Exercito%20e%20Armada%2C%20em%20nome%20da%20Na%C3%A7%C3%A3o%3A. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 14 ago. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/mpv/mpv680impressao.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927impressao.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASÍLIA, Agência Brasil -. **Coronavírus: saiba o que é uma pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/coronavirus-saiba-o-que-e-uma-pandemia>. Acesso em: 01 set. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. 1775 p.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **Súmula n. 677 do STF**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/sumulas/sumula-n-677-do-stf/1289712860>. Acesso em: 15 set. 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 01 set. 2023.

GOV.BR. **Consultar Instrumento Coletivo de Trabalho**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-instrumento-coletivo-de->

trabalho#:~:text=Servi%C3%A7o%20de%20consulta%20aos%20instrumentos%20coletivos%20de%20trabalho%3A,ou%20mais%20empresas%20e%20entidade%20sindical%20de%20trabalhadores.. Acesso em: 15 set. 2023.

GOV.BR. **COVID-19 Ministério da Economia divulga lista dos setores mais afetados pela pandemia da Covid-19 no Brasil.** Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/ministerio-da-economia-divulga-lista-dos-setores-mais-afetados-pela-pandemia-da-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 20 set. 2023.

INFOMONEY, Equipe. **Banco Central reduz Selic pela primeira vez em três anos e surpreende com corte de 0,50 p.p, a 13,25%; votação foi acirrada.** Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/economia/banco-central-reduz-selic-pela-primeira-vez-em-tres-anos-e-surpreende-com-corte-de-050-p-p-a-1325/amp/>. Acesso em: 20 set. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 40. ed. São Paulo: Ltr, 2015. 597 p.

ORGANIZATION, World Health. **Who We Are.** Disponível em: <https://www.who.int/about/who-we-are>. Acesso em: 27 ago. 2023.

PAULO, Sindicato dos Comerciaros de Sao. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020.** Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR001337/2020>. Acesso em: 15 set. 2023.

Pesquisa de jurisprudência - STF. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula792/false>. Acesso em: 7 nov. 2023.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: RORSUM XXXXX-41.2020.5.18.0004 GO XXXXX-41.2020.5.18.0004.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1244536067>. Acesso em: 22 ago. 2023.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX20205010481 RJ.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1205284038>. Acesso em: 22 ago. 2023.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT -2 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX-08.2020.5.02.0443 SP- Inteiro Teor.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1287592834/inteiro-teor-1287592860>. Acesso em: 22 ago. 2023.

REPUBLICA, Procuradoria Geral da. **https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_87_oit_liberdade_sindical.pdf**. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_87_oit_liberdade_sindical.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

SIND DOS EMPR EM ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE CAMPINAS. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022.** Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR059961/2020>. Acesso em: 15 set. 2023.

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ENFERMAGEM, TECNICOS DE ENFERMAGEM E DEMAIS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS E FILANTROPICOS DE SAUDE E EMPR. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019.** Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR073048/2018

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARARAS. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019.** Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR026221/2018

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BEBEDOURO. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020.** Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR028187/2020

SINDICATO DOS HOSP. CLIN.C.SAUDE, LABOR.DE PESQ. E ANAL.CLIN.E DEMAIS ESTABEL. SERVS.DE SAUDE DE SUZANO. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021.** Disponível em:

www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR065410/2020

SINDICATO DOS PUBLICITARIOS, DOS AGENCIADORES DE PROPAGANDA E DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE SAO PAULO. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022**. Disponível em: [Www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR018606/2020](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR018606/2020)

SINDICATO DOS TRAB. INDS. MET. MEC. E DE MAT. ELETRICO DE SOROCABA E REGIAO (org.). **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2019**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR048307/2019>. Acesso em: 15 set. 2023.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE MOGI DAS CRUZES. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**. Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR008530/2019

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE EXTRACAO DE MARMORES, CALCAREOS, PEDREIRAS DE SAO PAULO E REGIAO. **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**. Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR059854/2020

SJRPRETO, Sindicato Empreg Estab de Servicos de Saude de. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR059577/2019>. Acesso em: 15 set. 2023.

STF. **Súmula 666**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=1642>. Acesso em: 10 ago. 2023.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos Orientação Jurisprudencial da SDC**. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 01 set. 2023.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%282%29.pdf/8d181062-503a-54c5-97fa-b66208a7e39b?t=1667941194801>. Acesso em: 21 set. 2023.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em: 01 set. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho. História da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 27 ago. 2023.