

Artigo

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A TEORIA DO CONGLOBAMENTO: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A APLICABILIDADE NO BRASIL

SUMÁRIO: *Introdução; 1. Negociação Coletiva; 2. Princípios do Direito do Trabalho; 3. A Teoria do Conglobamento; Considerações finais; Referências bibliográficas.*

RESUMO

O presente artigo teceu breves considerações a respeito da Negociação Coletiva e da Teoria do Conglobamento, principalmente, de forma a fixar seus conceitos e aplicabilidade, vez que as relações de trabalho, diante do desenvolvimento tecnológico e da modernidade das relações, estão cada vez mais fluídas com o desenvolvimento de um novo modelo e com novas demandas, inclusive de cunho social em detrimento de condições rígidas e focadas no modelo tradicional do emprego formal. A escolha da Teoria do Conglobamento como método de solução de conflitos de normas aplicáveis, nos figura mais razoável, tendo em vista a análise sistêmica que tal tese adota, em contraponto com a Teoria da Acumulação, que além da miscelânea normativa que se propõe a fazer, também induz à insegurança jurídica e desestimula o instituto da Negociação Coletiva em sua forma mais dinâmica e evolutiva exigida pela chamada “nova economia”. Por fim, os princípios trabalhistas são abordados de forma a ser compreendida de melhor forma a Teoria do Conglobamento e seus permissivos legais.

INTRODUÇÃO

Este artigo busca analisar a Teoria do Conglobamento face o fortalecimento dado pelo legislador às negociações coletivas, cujo reconhecimento foi erigido a direito garantido constitucionalmente e principalmente, diante da Lei nº. 13.467/17 (a chamada Reforma Trabalhista), que consagrou a expressão “o negociado sobre o legislado” ainda que preveja matérias que não possam ser alcançadas pela negociação de forma ampla introduzindo os artigos 611-A e 611-B na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Como toda relação bilateral, as relações entre empregado e empregador estão sujeitas a direitos e deveres, daí a importância prática da negociação no dia a dia laboral, vez que a negociação individual e coletiva se propõe a gerenciar interesses profissionais e econômicos de forma autocompositiva, rompendo com a rigidez das normas impostas pelo Estado e adequando às exigências da

chamada nova economia com possibilidade de novas formas contratuais e novos modelos de negócios respeitando-se dispositivos internacionais quanto aos Direitos Humanos, ao trabalho decente e as ODSs previstas na Agenda 2030 da ONU – Organização das Nações Unidas.

Não obstante, ao contrário do Direito Comum que possui rígida hierarquia normativa, o Direito do Trabalho é pluralista, vez que se propõe a regulamentar as condições do trabalhador e se utiliza do direito autônomo ou não estatal para tanto.

Nesse sentido, esta pesquisa pretende analisar os aspectos da Teoria do Conglobamento, através de sua conceituação, bem como, a da negociação coletiva, além de tecer comentários sobre a jurisprudência do STF (Supremo Tribunal Federal) e a aplicação de princípios como: autonomia da vontade das partes, continuidade da relação de emprego, boa-fé, protetor, para melhor compreensão do tema ora em análise.

Para tanto o artigo foi dividido em três seções: a primeira seção abordará a conceituação de negociação coletiva e seus pressupostos jurídicos. A segunda seção analisará os princípios que tutelam as relações laborais e os acordos e convenções coletivas que fundamentam a Teoria ora estudada. Por fim, a terceira seção se aprofundará no exame da Teoria do Conglobamento, através da comparação com a Teoria da Acumulação)

1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 154 da OIT^[1] (Organização Internacional do Trabalho), de 1981, estabelece que 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 fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; 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.

Para o ordenamento jurídico brasileiro, dois são os instrumentos legais que surgem a partir de uma Negociação Coletiva: Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), disciplinados nos artigos 611 e seu parágrafo 1º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei 5.452 de 01/05/1943 com a redação dada pelo Decreto-Lei 229 de 28/02/1967)

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

- *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.

A Convenção Coletiva de Trabalho tem amplitude maior e é firmada entre dois sindicatos (sindicato dos empregados e sindicato patronal), regulando as relações trabalhistas de uma determinada categoria em uma região específica, por sua vez, o Acordo Coletivo de Trabalho reflete interesses do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas. Dessa forma, regula as relações de trabalho entre os empregados de uma ou mais empresas participantes.

Sobre o tema, NASCIMENTO (1992, p. 654):

“[...] há dois níveis de negociação coletiva, o de categoria e o de empresa. Das negociações em nível de categoria resultam convenções coletivas de trabalho aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver. Das negociações em nível de empresa resultam acordos coletivos cujo âmbito de aplicação é menor: é a ou as empresas que participaram da negociação[2]”.

É indiscutível que a Negociação Coletiva tem obtido cada vez mais espaço, principalmente, frente a globalização e o surgimento de relações de trabalho cada vez mais fluídas, sendo certo e necessário romper com a rigidez das normas públicas, de forma a possibilitar a facilitação do diálogo das partes envolvidas e proporcionar melhores condições de trabalho para os empregados e condições mais justas de gestão de pessoal para os empregadores. A esse respeito a OIT, dispõe: *“Quando é efetiva, a negociação coletiva pode ajudar a criar confiança e respeito mútuo entre empregadores, trabalhadores e as respectivas organizações e contribuir para que se verifiquem relações laborais estáveis e produtivas. Por outro lado, as instituições de negociação coletiva frágeis e ineficazes podem originar um aumento dos conflitos laborais, que têm custos econômicos e sociais[3]”*.

Ocorre que a despeito de todas as vantagens anteriormente elencadas, o que podemos observar é um protecionismo exacerbado do empregado por parte do Poder Legislativo e, principalmente do Poder Judiciário, em razão de sua hipossuficiência.

Ao analisar julgados anteriores ao ano de 2017, portanto antes da Lei nº. 13.467/17 (reforma trabalhista), diversos são os que questionavam o conteúdo de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho mesmo quando revestidos das formalidades legais para sua celebração.

A Lei 13.467/17 ao introduzir os artigos 611-A e 611-B na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho definiu os parâmetros do exercício da negociação coletiva limitando o que pode ser objeto e conteúdo de um instrumento coletivo e o que não poderá ser objeto, sem olvidar que o próprio artigo 7º da Constituição Federal já definia que, em rol exemplificativo, e não restritivo conforme se depreende da leitura do caput.

Ao contrário do empregado, pessoa física, que, na maioria das vezes[4], não possui condições de negociar em igualdade com o empregador, uma categoria ou sindicato tem forças para negociar seja com a empresa seja com a entidade patronal representativa do seu setor econômico.

A Lei n.º 13.467/2017 introduziu o conceito do denominado **empregado hiperssuficientes**, aquele que detém diploma de nível superior e recebe salário igual ou superior a 2 vezes o teto máximo dos benefícios da Previdência Social.

Este neologismo criado para se contrapor à ideia clássica de trabalhador hipossuficiente gera a mitigação do princípio da indisponibilidade, permitindo a autonomia deste trabalhador de dispor de alguns direitos.

2. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

É de suma importância a compreensão dos princípios que norteiam as normas de Direito do Trabalho e, conseqüentemente, as negociações coletivas, uma vez que, através deles é possível determinar a aplicabilidade prática de métodos interpretativos como a Teoria do Conglobamento e a Teoria da Acumulação, como será visto adiante.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Como o próprio nome do princípio sugere ele visa a proteção do empregado como meio de compensar a situação de desigualdade entre empregador e empregado. É indubitável que há uma superioridade econômica, técnica e jurídica das empresas em relação aos seus empregados, principalmente, em razão do *jus variandi* que a lei trabalhista lhe concede, ou seja, considerando que o empregador tem o direito de alterar unilateralmente as condições de trabalho pode-se inferir a hipossuficiência do trabalhador.

O artigo 5º, *caput* da Constituição Federal de 1988 confere o direito de igualdade, sendo assim, a lei celetista como forma de compensar o trabalhador pela disparidade de poder para transacionar sobre as condições do contrato de trabalho, criou três mecanismos de proteção: 1) a aplicação da norma mais favorável; 2) o *in dubio pro operario*; 3) a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Isto posto, para Nascimento (2014, p.353-354):

[...] no Direito do Trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O Direito do Trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho [...][5].

Pode-se depreender, portanto, que o legislador buscou equilibrar as relações que não se traduz em autorização para o empregador abusar do *jus variandi* que lhe é concedido.

2.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Dado o caráter humano e social do trabalho, a relação de emprego deve estar pautada no instituto jurídico da estabilidade, com o fim de garantir a maior duração possível do contrato de trabalho.

2.3 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES

Ao preconizar no art. 5º, II da Constituição Federal de 1988, que *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”*, o legislador além de instituir o princípio da legalidade, instituiu a garantia a liberdade.

A autonomia da vontade das partes nada mais é que a liberdade de contratar ou não, pactuar ou não, ou seja, é a liberalidade que as partes têm para estabelecer ou não uma relação jurídica contratual.

2.4 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

Com ligação direta com ditames morais e éticos, o princípio da boa-fé diz respeito ao cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais.

Na seara da Negociação Coletiva, exerce parâmetros de segurança para que os instrumentos coletivos de trabalho sejam cumprido, mesmo que direitos legais sejam flexibilizados, afinal, esses instrumentos são resultantes da vontade das partes que devem agir de forma confiável seja na pré ou pós negociação e que, sobretudo possam atender aos interesses dos próprios atores sociais e permitindo que outros direitos surjam na esteira da modernidade dos modos de produção e da globalização e agora, mais evidente, na flexibilidade que o local de trabalho permite com a aplicação do tele-trabalho

3 TEORIA DO CONGLOBAMENTO

Como dito anteriormente, em razão da superioridade técnica, jurídica e econômica do empregador, o Direito do Trabalho criou o princípio protetor, que dentre seus desdobramentos tem o “subprincípio” da aplicação da norma mais favorável ao empregado.

Com o fito de estabelecer critérios para a escolha da norma mais favorável, podemos apontar duas principais teorias que, devido às suas particularidades, se contrapõe: a Teoria do Conglobamento e a Teoria da Acumulação.

A Teoria da Acumulação (ou atomização) defende o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, ou seja, *“[...] na análise da regra mais favorável, devem extrair-se de cada conjunto normativo as disposições mais*

favoráveis ao trabalhador, de modo a obter-se um somatório de vantagens extraídos dos diferentes conjuntos normativos[6]”.

Ora, utilizar-se de tal teoria para obter vantagem do empregador é injusto e descabido, o Direito deve ser analisado como um sistema e retirar uma norma “x” ou “y” de determinada lei ou acordo e somá-la a outra lei ou acordo que lhe seja mais favorável, além de instaurar um cenário de insegurança jurídica, forma um terceiro patamar normativo (nem estatal e nem autônomo), que pode ser inviável para o empregador e para a harmonia das relações de trabalho.

Se não há contrapartida e nem segurança de que os Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho serão respeitados, por que negociar? Não há lógica interpretativa na adoção da Teoria da Acumulação. A ciência do Direito visa pacificar conflitos e não os incitar, tendo tal teoria sofrido duras críticas de doutrinadores de renome, tais, como: Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Ricardo Machado Filho, dentre outros.

Se justapondo a primeira teoria apresentada, temos a do Conglobamento, que em nossa análise nos parece mais justa e lógica, além de favorecer o instituto da Negociação em todos os seus aspectos sobretudo na autonomia da vontade das partes, na consagração do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, mas sobretudo pela representação dos atores sociais por suas entidades sindicais desde que observadas as formalidades exigidas.

Originária do Direito italiano, a Teoria do Conglobamento não admite o fracionamento de preceitos ou institutos, ao contrário, dispõe que cada preceito normativo deve ser apreendido e analisado globalmente, somente então, o intérprete poderá extrair qual a norma mais favorável no caso concreto, pois, segundo ensinamento de Brito Filho, *“é no conjunto do ajuste que se verifica qual a situação mais favorável para o trabalhador, pois é no perde-ganha, no concede-conquista do jogo da negociação que se chega ao seu resultado final, não podendo ser feito isolamento de cada norma, de cada cláusula[7]*”.

Assim, o que seria mais vantajoso para o empregado: receber a totalidade das verbas rescisórias ou um Acordo Coletivo que eximisse o empregador de pagar parte das verbas, em especial as multas do FGTS, mas o obrigasse a custear a requalificação profissional desse indivíduo durante um determinado período para que a obtenção de um novo emprego lhe fosse favorável? O que seria melhor para o empregado, receber o décimo terceiro integralmente no fim do ano, conforme Lei nº 4.090/1962, ou, como vimos durante a pandemia, parcelar o pagamento durante o decorrer de determinado período de meses como firmado em diferentes instrumentos coletivos de trabalho face a evidente crise econômica?

O fim perseguido pela negociação não é mitigar direitos, mas sim, possibilitar sua concretização através de condições exequíveis para ambas as partes, sendo para a maioria da doutrina, a Teoria do Conglobamento o melhor método de interpretação, afinal, é a teoria que melhor atende ao princípio da autonomia da vontade, tese adotada, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Em interessante julgado, sobre a validade da norma coletiva que restringe ou limita as horas *in itinere* [8] (ARE nº 1.121.633, de 03/05/2019), o Ministro relator Gilmar Mendes, teceu longas e elucidativas linhas sobre a procedência do recurso [9], fazendo uma síntese da evolução jurisprudencial do STF, no sentido de valorizar o instituto da negociação coletiva insculpido na Carta Magna.

Em seu voto, o ministro deixa claro “há um limite sobre onde o Judiciário pode avançar, justamente na expectativa de privilegiar a autonomia privada coletiva, que garante aos entes sindicais a legitimidade para negociarem direitos e obrigações de seus representantes [10]”.

Tal discurso evidencia a importância que o Poder Judiciário tem dado em respeitar Acordos e Convenções Coletivas. Não obstante, o advento da Lei nº 13.467/17, conferiu ainda mais força ao dispor no art. 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm **prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A prevalência legal do negociado sobre o legislado contida no artigo 611-A da CLT, propicia a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, em consonância com a mutabilidade da hierarquia das normas típica do Direito do Trabalho, sendo certo que ao analisar um conflito de normas, sempre deverá ser aplicado o instrumento (legal ou autônomo) como um todo, de forma alcançar a devida justiça social.

Destacamos recente posicionamento do Ministro Mauricio Godinho Delgado em sua obra Direito Coletivo do Trabalho onde às fls 155 afirma “o parâmetro para se proceder a comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável”

E esse é o propósito do modelo de negociação adotado seguindo os preceitos da Harvard Law School consagrado na obra Como Chegar ao Sim de William Ury, Roger Fischer e Bruce Patton em que se evolui para o modelo ganha-ganha de concessões mútuas e modernamente ainda acresce o ganha-ganha-ganha para introduzir na negociação a responsabilidade que as tomadas de decisão pelos atores sociais tenham sobre a sociedade civil em especial quando à promoção de mais igualdade e adoção de práticas que tornem a sociedade mais harmônica

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se com esse trabalho tecer breves considerações sobre a Negociação Coletiva e a Teoria do Conglobamento, visto o importante papel que o legislador tem dado aos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho e a autonomia das partes para fixarem o que entenderem seja mais adequado para o período de vigência do instrumento e sobre a sua dinâmica de alteração

Percebe-se, através da evolução jurisprudencial uma tendência a intervir minimamente na vontade das partes, principalmente, quando se tratar de negociações coletivas e exame de instrumentos dela decorrentes.

Além de propiciar o fortalecimento dos sindicatos, possibilitar a integração entre empregados (categoria ou sindicato) e empregadores e estabilizar as condições de trabalho, a forma rápida e maleável com a qual são elaborados os Acordos e Convenções Coletivas m esses instrumentos importantes meios de gestão e em especial em momentos de crise como a que se vive hoje com a pandemia que provoca reflexos na subsistência e manutenção das empresas e na garantia de renda e de emprego de todos), assegurando a concretização de princípios como a continuidade da relação de emprego e justiça social.

Por fim, nos parece que a pretensão da Teoria da Acumulação não mais encontra terreno fértil sendo a Teoria do Conglobamento, o melhor método interpretativo quando houver conflito de aplicação da norma mais favorável ao caso concreto em especial após a Lei nº 13.467/17 quando dispõe altera o artigo 8º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho in verbis:

- *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.*

E mais nos parágrafos do art. 611-A que define os parâmetros do objeto a ser negociado e que terá prevalência sobre o legislado:

- *1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.*
- *2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.*
- *3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 abr. 2021

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical – Análise do Modelo Brasileiro das Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT**: proposta de inserção da Comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. LTR. 2003

MELO, Carlos Cavalcante. **A Teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17468/a-teoria-do-conglobamento-e-a-interpretacao-das-clausulas-negociais-coletivas-frente-aos-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 12 abr 2021.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Relações Coletivas do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

OIT. **Convenção nº 154 de 1981**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em 08 abr. 2021.

OIT. **Negociação Coletiva** – guia de políticas. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf>. Acesso em 14 abr. 2021.

STF. **Pronunciando ARE nº 1.121.633**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=8173640>>. Acesso em 22 abr. 2021.

NOTAS:

* Advogada, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho, pós-graduanda em Direito Previdenciário, membro do grupo de estudos LETRA, mentorada no Programa de Mentoria da OAB/RJ, palestrante e pesquisadora. pesquisadora e palestrante. Contato: yvina.bomfim@gmail.com

**Advogada, mestranda em Sistemas Adequados de Solução de Conflitos, Negociadora de Conflitos Individuais e Coletivos de Trabalho- Mediadora judicial e extrajudicial certificada pelo ICFML, Diretora Executiva e Gestora do Grupo Temático RH Legal da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional do Rio de Janeiro e mentora no Programa de Mentoria da OAB/RJ – contato: mhruza@terra.com.br

[1] Artigo 2º da Convenção nº 154 de 1981 da OIT concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992; depositada a Carta de Ratificação em 10 de julho de 1992; entrada em vigor internacional em 11 de agosto de 1983 e, para o Brasil, em 10 de julho de 1993, na forma do seu artigo 11; e promulgada em 29 de setembro de 1994 pelo Decreto 1256 posteriormente revogado pelo Decreto 10.088, de 05/11/2019 que consolidou todas as Convenções Internacionais sendo que a de nº 154 consta no Anexo LIII

[2] NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Relações Coletivas do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

[3] OIT. **Negociação Coletiva** – guia de políticas. 2015, páginas 4 e 5.

[4] Empregados hiperssuficientes, que são trabalhadores de alta qualificação e que ocupam funções mais elevadas na estrutura de hierarquias dentro das corporações e, por este motivo, não raras vezes, negociam condições de trabalho diretamente com o empregador como agora expressamente definido e permitido legalmente

[5] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

[6] MELO, Carlos Cavalcante. **A Teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set 2010.

[7] BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical – Análise do Modelo Brasileiro das Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: proposta de inserção da Comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2000.

[8] Foi reconhecida a repercussão geral da matéria no referido recurso.

[9] Até o fechamento deste artigo o recurso ainda não havia sido julgado.

[10] STF. **Pronunciando ARE nº 1.121.633**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=8173640>>. Acesso em 22 abr. 2021.

Palavras Chaves

Negociação Coletiva. Teoria do Conglobamento. Flexibilização. Princípios Trabalhistas. Teoria da Acumulação