

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E AS NORMAS FLEXIBILIZADORAS

**Jéssica Hiesl de Oliveira<sup>1</sup>; Priscila Kutne Armelin<sup>2</sup>**

**RESUMO:** Com as crescentes mudanças no mundo do trabalho, urge estudar a questão da flexibilização frente à Convenção Coletiva de trabalho. Em especial, o estudo embarga a Convenção da categoria do setor de confecção de Maringá (SINCONFEMAR) em relação às cláusulas flexibilizadas, com o intuito de perceber se tais cláusulas foram mudadas positivamente em relação aos preceitos estabelecidos na Constituição Federal e na Consolidação das leis do trabalho. O método adotado será o hipotético-dedutivo, sendo os dados coletados através da Convenção da categoria e análise com a legislação vigente, em que se verificou a flexibilização, em sua maioria, mais benéfica ao empregado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Constituição Federal; Direito do Trabalho; Flexibilização; SINCONFEMAR; Trabalhador.

### INTRODUÇÃO

Até alguns anos atrás, era costume mencionar o Direito do Trabalho como progressista, irrenunciável e irreversível. Hoje muitos já se referem à norma trabalhista como renunciada, flexível e negociada. Ao pesquisar o conceito de flexível irá encontrar: fácil de manejar, maleável, domável, submisso e outros conceitos que se encaixam perfeitamente quando o objetivo é qualificar a norma trabalhista.<sup>3</sup>

Surge assim, a flexibilização, tornando os contratos que antes eram rígidos, agora precários, isto é, muitos tendem a diminuir os direitos trabalhistas dos empregados. Esses direitos que seguiam estritamente a CLT, agora podem ser negociados. Todavia, esse fato nem sempre beneficia o empregado, o qual é hipossuficiente na relação trabalhista.

Flexibilizar é um termo amplo, que pode abranger diversas situações, como exemplo pode-se citar quando uma nova lei passa a tratar de outro modo a questão,

<sup>1</sup> Acadêmica do 6º semestre do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana de Maringá – UNIFAMMA. Bolsista do Programa de Bolsas de Iniciação Científica do PIBIC/UNIFAMMA, participante da iniciação científica, projeto intitulado Efetivação das normas flexibilizadoras nas Convenções Coletivas de Trabalho do setor de confecção de Maringá, 2009. [djehh@hotmail.com](mailto:djehh@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestre em Direito, professora da Faculdade Metropolitana de Maringá -- UNIFAMMA, orientadora no projeto de iniciação científica intitulada Efetivação das normas flexibilizadoras nas Convenções Coletivas de Trabalho do setor de confecção de Maringá, 2009. Advogada. [priscila@unifamma.edu.br](mailto:priscila@unifamma.edu.br)

<sup>3</sup> Nessa linha: Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyotá, coordenação de Alice Monteiro Barros. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997. Volume I. p. 132.

ou então, quando o ajuste coletivo quebra a rigidez da lei, ou ainda, quando da interpretação, os próprios tribunais atenuam a lei<sup>4</sup>.

Para que o fenômeno da flexibilização seja corretamente aplicado, devem-se observar os limites sociais, sindicais, políticos e jurídicos. Sociais, sempre visualizar o interesse coletivo acima do individual e fazer as adaptações necessárias. Sindicais, onde os próprios sindicatos limitam seus avanços, os políticos, o qual a democracia faz nascer a proteção, e os limites jurídicos que servem como frenagem aos legisladores.<sup>5</sup>

## **MATERIAL E MÉTODOS**

O material utilizado foi a pesquisa em livros, artigos e a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecções de Roupas de Maringá (SINCONFEMAR). O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, em que se parte do estudo da doutrina para a análise do documento sindical, verificando a questão da flexibilização, se as cláusulas previstas aumentaram ou diminuíram os direitos dos empregados nessa categoria.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Há duas formas de se flexibilizar que interessam para essa pesquisa: a flexibilização legal e a flexibilização pactuada, ambas são veemente presentes na prática trabalhista. A flexibilização legal é a que pode regulamentar e desregulamentar, e a flexibilização pactuada, originada nos grupos.<sup>6</sup>

A partir do estudo do fenômeno da flexibilização, passou-se a observar, como este vem sendo aplicado na convenção coletiva do Sindicato do Setor de Confecções de Maringá.

Dificulta a discussão, ao observar que a própria Carta Magna ampara a flexibilização em seu bojo. A Constituição Federal em seu artigo 7º teve a primazia de elencar em seus incisos os direitos dos trabalhadores, além de visar a melhoria da condição social dos mesmos. "Temos assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos."<sup>7</sup>

A Constituição em seu capítulo II elencou os Direitos Sociais caracterizados como direitos fundamentais do homem, como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando a concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV.

Ao mesmo passo em que a Constituição Federal se qualifica por ser rígida, ou seja, "constituição escrita que poderá ser alterada por um processo legislativo mais solene e dificultoso do que o existente para a edição das demais espécies

---

<sup>4</sup> BARROS, Alice de Monteiro. *Estudos em Memória de Célio Goyotá*. 3.ed. v. I. São Paulo: LTR, 1997. p.138-139.

<sup>5</sup> Ibid. Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyotá, coordenação de Alice Monteiro Barros. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997.

<sup>6</sup> Ibid. Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyotá, coordenação de Alice Monteiro Barros. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997.

<sup>7</sup> SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 21.ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 288.

normativas”<sup>8</sup>, ao analisar seus artigos encontra-se expressamente vestígios de flexibilização em suas normas, isto é, direitos que ao mesmo tempo são concedidos, são também passíveis de serem retirados pela flexibilização. Exemplo claro, quando se analisa o art.7º e seus incisos, irá encontrar em seu inciso VI “irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo.” Além deste, este mesmo artigo apresenta em outros dois incisos, mais exemplos de direitos que foram passíveis da flexibilização, tornando-os praticamente inexistentes. Inciso XIII “duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” Como também em seu inciso XIV “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva de trabalho.”

A Convenção Coletiva é o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, com o objetivo de definir as condições de trabalho para todos os trabalhadores dessas empresas. “A Constituição de 1988 prestigia as relações coletivas de trabalho. Reconhece, como um direito dos trabalhadores, as convenções e acordos coletivos de trabalho.”<sup>9</sup> A convenção coletiva é considerada um instrumento normativo em nível de categoria, isto é, alcançam seus efeitos todas as empresas representadas pelo sindicato patronal, as tornando assim uma importante manifestação de autonomia privada coletiva. “As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*.”<sup>10</sup>

Todo sindicato representante de uma categoria, possui uma convenção coletiva, a qual é passível de estipular normas de flexibilização. Na Convenção do SINCONFEMAR, como exemplo de norma flexibilizadora, pode-se citar a cláusula em que estabelece sobre as horas extras, diferente da CLT, que por força da Constituição Federal, atribui um mínimo de 50% sobre a hora normal, a Convenção Coletiva do SINCONFEMAR estabelece que as horas extras devem ser remuneradas com o valor de 60% sobre a hora normal, proibi-se a remuneração de hora extra abaixo desse percentual.

Outro exemplo de flexibilização que também melhorou a garantia do trabalhador nessa Convenção, foi o aumento do adicional do trabalho noturno de 20% para 30% sobre a hora normal. O Sindicato dos bancários de Maringá, também possui em seu acordo coletivo uma cláusula que beneficia os trabalhadores noturnos, gratificando-os com o valor de R\$54,92 a título de ressarcimento (valor que não integra o salário e cumula-se ao benefício do vale transporte) por mês trabalhado, para os funcionários cuja jornada de trabalho termine entre meia-noite e seis da manhã, como também aos funcionários que participam da compensação em período noturno, além disso, o trabalhador vai ser remunerado com um adicional de 50%, pelo trabalho realizado entre as 22 e as 7 do dia seguinte.

A presente Convenção também ampliou o disposto no artigo 473 da CLT, onde aos estudantes além de ser abonada a falta nos dias em que estiverem prestando vestibular, o que já era previsto, também será abonada a falta de exame escolar e também ao curso superior.

---

<sup>8</sup> Nesse sentido: Moraes, Alexandre. Direito Constitucional. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 5.

<sup>9</sup> SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 21.ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 292.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 1376.

O SINCONFEMAR obedece estritamente os ditames da lei, ao conter em sua convenção todos os requisitos obrigatórios, presentes no artigo 613 da CLT. Entre eles, designar todos os acordantes, sendo eles: Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá de um lado, e os Sindicatos dos oficiais alfaiates, costureiras e trabalhadores nas indústrias de confecções de roupas de Maringá, de outro. Estabelece seu prazo de vigência, que ao observar todas as convenções anteriores, se preservam em 12 meses, como também faz menção às categorias abrangidas, condições ajustadas, normas para a conciliação, disposição sobre o processo de sua prorrogação e revisão, direito e deveres dos empregados e empresas estabelecidos em mais de setenta (70) artigos e suas devidas penalidades. A penalidade, de acordo com a Convenção de estudo, corresponde a multa de 10%(dez por cento) do salário mínimo, por cláusula infringida, revertendo o valor da multa em favor do Sindicato, quando não houver penalidades próprias.

## CONCLUSÃO

A partir de estudos e comparações, tanto com a Carta Magna quanto com a CTL, é possível detectar a função primordial da convenção coletiva, a qual prioriza a criação de normas mais benéficas tanto individuais quanto coletivas para os empregados de determinada categoria. Caso contrário seria preferível aos empregados continuarem as serem regidos pela luz da CLT e da Constituição Federal, como também não seria necessário a criação de um novo concatenado de leis para piorar a situação do empregado, ou o deixando na mesma situação, estaria assim desconsiderando os princípios da hipossuficiência do empregado e o princípio da analogia em *bonam partem*, ou seja, “a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada.”<sup>11</sup>

As convenções coletivas, muitas vezes, reproduzem a própria CLT e outras vezes pioram a situação do empregado, como podemos observar ao analisarmos inúmeras Convenções aplicadas atualmente, tanto pelas empresas quanto pelos sindicatos.

Tais convenções tornam-se flexíveis ao ponto de perder o sentido real da palavra e mudarem sua identidade, os direitos que eram obrigatórios se tornaram negociáveis e as ordens que antes eram rígidas agora maleáveis.

Ao analisar a convenção coletiva do objeto de estudo, é claramente perceptível que o SINCONFEMAR, manteve a palavra flexibilidade e seus significados em prol do empregado, para que este possa se apoiar em um documento, que flexibilizará seus direitos para mais, como também aumentará a efetividade destes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice de Monteiro. **Estudos em Memória de Célio Goyotá**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 1997. Volume I.

BARROS, Alice de Monteiro. **Estudos em Memória de Célio Goyotá**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 1997. Volume II.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTR, 2007.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21.ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SUSSEKIN, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: Ltr, 1999.