

Data de aprovação ____/____/____

A IMPLEMENTAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COMO FERRAMENTA DE COMPLIANCE E ANÁLISE DO ART 620 DA CLT

Mateus Emmanuel Queiroz Araújo¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

O presente artigo busca analisar a implementação do Acordo Coletivo de Trabalho como ferramenta de *compliance* e a análise do artigo 620 da CLT. *Compliance* é um programa que pode ser utilizado por diversas áreas do direito, dentre elas, a trabalhista, tornando a empresa mais atrativa não só nas relações comerciais, mas proporcionando também a redução de ações ajuizadas na esfera trabalhista. A pesquisa tem como base o método lógico-dedutivo, com finalidade de atingir esse objetivo, serão utilizados mecanismos como a pesquisa bibliográfica, análise dos dispositivos legais, assim como assídua leitura de jurisprudência atualizada. Como resultado, observa-se que com a utilização dessa ferramenta de *compliance*, as empresas podem construir uma melhor relação empregatícia para se proteger de passivos trabalhistas no futuro. Ademais, será mostrado como a negociação coletiva poderá ser um forte aliado nesse quesito aplicado como mecanismo de *compliance*. Como conclusão, compreende-se que o bem-estar na relação empregatícia evita a insatisfação do trabalhador e o desejo de travar algum conflito judicial.

Palavras-chave: *Compliance*; Acordo Coletivo de Trabalho; Negociação Coletiva.

THE IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT OF LABOR AS A COMPLIANCE TOOL AND THE ANALYSIS OF THE ARTICLE 260 OF THE CLT

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN (meqaraujo@gmail.com)

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UNP). Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho. Oficial de Justiça Avaliador do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

ABSTRACT

The present article seeks to analyze the implementation of the Collective Labor Agreement as a compliance tool and the analysis of article 620 of the CLT. Compliance is a program that can be used by several areas of law, including labor law, making the company more attractive not only in commercial relations, but in also reducing lawsuits in the labor sphere. The research is based on the logical-deductive method, in order to achieve this objective, mechanisms such as bibliographic research, analysis of legal devices, as well as assiduous reading of updated jurisprudence will be used. As a result, it was observed that by using this compliance tool, companies can build a better employment relationship to protect themselves from future labor liabilities. Moreover, it will be shown how collective negotiation can be a strong ally in this aspect applied as a compliance mechanism. As a conclusion, it is understood that the welfare in the employment relationship avoids the worker's dissatisfaction and the desire to wage some judicial conflict.

Keywords: Compliance; Collective Agreement of Labor; Collective Negotiation.

1 INTRODUÇÃO

No século passado, o advento da Constituição da República Federativa Brasileira (CRFB) de 1988 trouxe a redemocratização ao país tupiniquim após um período conturbado marcado pelo regime ditatorial. Com ela, direitos fundamentais foram garantidos para que o cidadão viva dignamente em sociedade, com intuito de garantir o sustento próprio e familiar através da prática de atividade laboral. No âmbito econômico não é diferente, a progressão de atividades está correlacionada com a busca da justiça social junto a dignidade da pessoa humana, elevando valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, visando assegurar a ordem social através da busca por emprego como princípio garantidor da ordem econômica.

No cenário financeiro atual, a disputa das empresas para gerar lucro reduzindo custos acaba por atingir a parte mais fraca da relação trabalhista, o trabalhador. A continuação do processo das garantias alcançadas no decorrer dos anos pode ser prejudicada com essa política de maximização lucros, ferindo o direito dos trabalhadores, gerando discussões acerca de como controlar essa situação. Deve

ser adotado um mecanismo para o devido cumprimento do direito junto a questões éticas e sociais, proporcionando uma maior valorização das empresas que adotarem essa estratégia.

Os programas de *compliance* estão se consolidando com o objetivo de um maior controle interno no ambiente laboral, alvejando minimizar os riscos de uma empresa, principalmente quanto a gestão de pessoas, com finalidade de uma organização com mais saúde financeira. O bom relacionamento entre empregador e empregado é um pré-requisito para o sucesso empresarial, e, quanto mais transparente e ético este for, em especial no âmbito trabalhista, no que tange a adequação as normas vigentes, maiores serão as chances de prosperidade da organização.

Tendo em vista esses fatores, zelar por um melhor ambiente de trabalho é elemento fundamental no dia-a-dia empresarial. Programas de *compliance* estão sendo implementados para atingir esse objetivo, haja vista a imprescindibilidade de fortalecer mecanismos de prevenção e gestão de problemas internos. Com o devido planejamento, não só o bem-estar da instituição irá melhorar, visto que o aumento nos lucros será uma consequência, pois quanto mais um empregado está confortável em relação aos seus direitos, mais ele será produtivo.

Dessarte a narrativa apresentada, percebe-se que com adoção de um programa preventivo adequado, conseqüentemente haverá uma diminuição no ajuizamento de ações decorrentes de lesões a direitos empregatícios, pois estes serão mais bem geridos. Em consequência disso, desponta o seguinte questionamento, do qual será necessário minuciosa análise para o seu desfecho: *O compliance trabalhista pode funcionar como elemento de sustentabilidade da relação empregatícia?*

No que tange a essa questão, será feita uma análise aprofundada do art. 620 da CLT, que discorre acerca do acordo coletivo de trabalho se sobrepor as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho. Dessa forma, percebe-se que essa pode ser uma poderosa ferramenta de *compliance*, tendo em vista que os acordos serão mais específicos e benéficos para as empresas.

Consequente, é imprescindível a abordagem desse assunto para analisar formas de como as empresas podem construir uma melhor relação empregatícia para se proteger de potenciais passivos trabalhistas no futuro. Destarte, será mostrado

como a negociação coletiva poderá ser uma forte aliada nesse quesito, associada ao mecanismo de *compliance* e como eles podem ser implementados juntos.

O estudo a ser feito tomará como base o método lógico-dedutivo, visando chegar num desfecho para a problemática exposta. Com fins de atingir esse objetivo, serão utilizados métodos como a pesquisa bibliográfica, análise dos dispositivos legais vigentes, assim como assídua leitura de jurisprudência atualizada.

A pesquisa será organizada da seguinte forma: Primeiramente, fazer uma correlação entre *compliance* e direito preventivo do trabalho. Posteriormente, será abrangido como a negociação coletiva pode ser um forte aliado nos conflitos trabalhistas, sendo utilizado como um mecanismo pacificador. Por conseguinte, será abordado como o acordo coletivo de trabalho pode ser utilizado como ferramenta de *compliance*, em razão do art. 620 da CLT. Por derradeiro, serão feitas as considerações finais do trabalho, com finalidade de solucionar a problemática idealizada.

2 COMPLIANCE E DIREITO PREVENTIVO DO TRABALHO

O termo *compliance* consiste na conformidade, isto é, seguir as determinações e regras postas de acordo com as orientações para atingir o seu designado fim, comprometendo-se com a integridade. No ambiente corporativo, visa-se estar diretamente ligado com as normas vigentes, baseando-se no controle interno e externo, além das políticas e valores elegidos pela empresa (DUTRA et al., 2018, p 180-184).

Afasta-se do termo as ferramentas implementadas sem o compromisso da alta administração, devido ao seu papel essencial na criação e implementação. Distancia-se também a ideia de um departamento jurídico da empresa, como mencionado anteriormente, o mecanismo consiste na conformidade as orientações determinadas, diferenciando-se entre as instituições, tornando quase impossível a sua réplica, pois cada caso será analisado individualmente.

Aliado a essas questões, temos o fato do devido cumprimento das legislações vigentes, que no âmbito trabalhista nacional é regido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). O *compliance* alia o regulamento interno ao externo, através da adesão de medidas preventivas que impulsionem o ambiente organizacional a se

tornar mais transparente, e consequentemente ético, no intento de influenciar e basear a atitude de todos os funcionários pertencentes a ele (MATHIES, 2018, p 131-135).

Um funcionário motivado é sinônimo de melhor produtividade, o que acarretará no crescimento da empresa e uma maior geração de receita. Mas não só isso, sem o comprometimento dos integrantes do topo da pirâmide hierárquica, dificilmente adiantará a elaboração do projeto de *compliance*, pois eles são o espelho da base da pirâmide. Para que os seus subordinados cresçam, eles precisam ter como exemplo superiores que passem uma imagem íntegra e tenham atitudes convenientes com as quais pregam.

Inicialmente no Brasil, o *compliance* não possui norma própria no nosso ordenamento jurídico, mas ganhou força com a lei 12.846 de 01 de agosto de 2013 (lei anticorrupção), com vistas a combater crimes financeiros. Porém, com o crescente interesse na matéria, o mecanismo foi difundido para outras áreas, dentre elas a trabalhista (MATHIES, 2018, p 131-135).

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), estima-se que a justiça trabalhista teve 5,3 milhões de processos pendentes em 2016, com base no seu relatório “Justiça em números” (TST, 2017). Objetivando uma redução nessas ações, programas de *compliance* trabalhista foram adotados para cumprir à risca o ordenamento jurídico vigente. Isso ocorreu muito em parte pela desinformação do empregado e do empregador quanto aos seus direitos, gerando relações empregatícias conflituosas.

Percebe-se que *compliance* trabalhista tem como objetivo solidificar uma cultura que ambiciona uma melhor gestão de pessoas, para fins de minorar condenações decorrentes do ajuizamento de ações em virtude do descumprimento das leis. Por efeito disso, seria agregado a marca uma imagem respeitável socialmente, culminando em um maior desenvolvimento frente aquelas que não adotam essa poderosa ferramenta.

No que tange a obrigação de implementar medidas preventivas quanto ao descumprimento das leis trabalhistas, ainda inexiste lei específica no Brasil. No entanto é notório então que pelo fato de não possuir legislação específica, o *compliance* trabalhista acaba por possuir como base interpretações análogas, tanto do direito penal, como do direito administrativo. Desta maneira, entende-se que é preciso um estudo complexo sobre as formas de adoção e o conteúdo que irão compor

o programa para que ele tenha uma maior eficácia na relação empregatícia em virtude da lacuna presente.

Nesse estudo, será focado a questão da compatibilidade do extenso número de direitos existentes no contrato de trabalho com previsão legal na CLT. Porém, não é algo que fique restrito as leis, pois hoje a eticidade empresarial é algo bastante determinante para um desenvolvimento sustentável, a gestão de pessoas será essencial para alcançar o sucesso. Esse fato decorre pela satisfação do trabalhador com o seu ambiente de trabalho ser mais importante hoje para a gestão de pessoas do que apenas a admissão e demissão dos funcionários.

Mas não é só isso, para ser eficiente é necessário que haja uma atuação direta de todas as pessoas e setores existentes dentro da estrutura da empresa, envolvendo todos envolvidos diretamente com ela, gerando uma relação de cooperação. Com essas atitudes, será ocasionado na diminuição de divergências dentro da estrutura organizacional, conseqüentemente as ameaças de problemas judiciais, sanções e prejuízos à empresa também irão cair, tudo baseado na indispensabilidade da transparência e ética na atuação das partes envolvidas.

Para atingir esse estágio de eficiência, é de extrema importância que haja um treinamento dos diretores e empregados. O conhecimento é o ponto de partida para uma melhor capacitação interna, o que gerará reflexos positivos externamente e nos ativos, independentemente do grau hierárquico e cargo exercido, pelo fato do papel desempenhado por cada um agregar ao todo.

Consequente, para um melhor funcionamento, não basta apenas que o programa de *compliance* seja implementado, ele precisa ser fiscalizado. As atividades precisam ser realizadas de forma correta e conforme estabelecido previamente, passíveis de correções caso elas não estejam sendo executadas conforme o planejado.

Isto posto, ao utilizar-se de controles internos e auditorias, o *compliance* torna-se uma melhor alternativa. A auditoria pode ser tanto interna (funcionários da empresa), quanto externa (terceirizada), focando na identificação de desvio de condutas. Para que no decorrer do tempo atinja o sucesso, o seu monitoramento adequado precisa ser efetuado para encontrar e corrigir falhas, pois a convivência com condutas antiéticas e irregulares ocasionará um maior risco a passivos trabalhistas (MATHIES, 2018, p. 157-159).

Em relação a correção de atitudes e procedimentos irregulares, deverá ser feita uma investigação para checagem da veracidade delas, limitadas pela legislação vigente, já que o intuito dos programas de *compliance* é assegurar os direitos do empregado, tal qual do empregador, embora o poder diretivo na realização da punição seja do superior.

Entretanto, para que as correções atinjam seus determinados fins, elas precisam ser realizadas dentro do prazo correto, para que não gere desconfiças quanto a efetividade de suas aplicações e o devido apreçamento da conduta do acusado e do acusador sejam averiguadas assim que o ato seja descoberto, prezando pela proporcionalidade da pena e a infração cometida.

Em consonância ao exposto, percebe-se que o *compliance* trabalhista pode ser um mecanismo poderoso de direito preventivo, dessarte o seu objetivo ser a prevenção e impedir que situações errôneas aconteçam. A própria Constituição Federal, em seu art. 170 funda pela valorização do trabalho humano, baseando-se na livre iniciativa com intuito de garantir a justiça social. A adoção do *compliance* estaria em conformidade com os princípios regidos no mencionado artigo, e proporcionaria também uma maior fiscalização e cumprimento das garantias trabalhistas assegurada no art. 7º da CFRB, que visam melhorar sua condição social.

Nesse nuance, entende-se que o sistema econômico da sociedade brasileira se baseia na análise da atividade econômica, a dignidade atrelada a justiça social, e a autonomia para empreender. Portanto, todos tem direito a uma vida digna, viver numa sociedade igualitária e conseguir se sustentar, assegurado direitos individuais para a plenitude empregatícia, como discorrem os artigos citados anteriormente.

O desenvolvimento social também passa pela atividade empresarial, visto que a geração de emprego contribui para a comunidade, tanto local como nacional, quicá internacional. O *compliance* atuando nesse âmbito, associando os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, com o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista, seria uma excelente alternativa como forma de direito preventivo do trabalho, contribuindo para o crescimento do mercado e garantindo a dignidade para o empregado.

Os gastos com as demandas trabalhistas são altíssimos, então é mais vantajoso para a empresa se prevenir antes que algo aconteça, e ela tenha que pagar quantias exorbitantes decorrentes de ações que possam causar até a sua falência. Nessas condições, será mais vantajoso para o empregador possuir um setor

específico para adotar medidas que protejam sua organização, já que ao se tornar parte num processo trabalhistas, as chances de sofrer uma condenação é eminente. Portanto, a adoção de programas de controle interno que sejam adeptos de condutas éticas e corretas é alternativa mais sensata para promover a redução de riscos.

Associado a isso, temos o princípio *In Dubio Pro Operario*, que segundo Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 182), alega que por ser a parte mais fraca da relação, quando o intérprete se deparar com uma situação onde ele tenha que interpretar a norma, a sua interpretação terá que ser mais favorável ao empregado. Desse modo, é de responsabilidade do empregador desenvolver atividades econômicas em sintonia com as limitações impostas pela legislação vigente, agindo preventivamente e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado para os seus empregados.

Nesse contexto, enfatiza-se a questão da fiscalização constante de riscos para ter controle e ter conhecimento se todos os envolvidos com a organização estão cientes do que fora definido como norma interna, e se houve alguma alteração significativa no ordenamento jurídico brasileiro para que aconteça a devida adequação no seu regimento, cujo é subordinado (COLARES, 2014, p.96).

Em síntese, torna-se indispensável a análise dos direitos fundamentais do trabalhador, justamente por ele ser a parte mais frágil da relação, garantindo-os. Dessa feita, é notório que não se pode haver distorções durante a concretização do programa de *compliance*, em razão dele ser implementado para melhorar o ambiente organizacional, não sendo justificativa plausível para proporcionar um aumento do poder diretivo, mas sim uma equivalência entre as partes envolvidas visando o crescimento geral coletivo (DUTRA et al., 2018, p.194-195).

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO UM MECANISMO PACIFICADOR DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Os conflitos são próprios das relações humanas, e do ponto de vista sociológico, o Direito do Trabalho é uma delas, dado o seu interesse contrariado e resistido. Além disso, ressalta-se que no Direito do Trabalho os conflitos são típicos, nascendo do contraste de interesses da categoria pela contraposição de interesses existente entre empregado e empregador. Essas divergências possuem duas modalidades, a individual e a coletiva.

Na individual, a relação entre empregado e empregador é o ponto chave, objetivando interesses individuais concretos, consequente de normas jurídicas preexistentes.

Já nos conflitos coletivos, o interesse não é mais concreto, mas abstrato, tendo em vista que não são mais pessoas determinadas, porém, toda uma categoria. Segundo Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 1246), eles decorrem de divergências entre os empregadores e seus grupos de trabalhadores, para debater e defender sobre algum interesse da categoria e de seus membros. Ou seja, os conflitos se dão dentro das categorias, com fito de criar ou modificar condições de trabalho. Quando versar sobre salário e vantagem econômica em sentido amplo, será um conflito econômico; versando sobre interpretação ou aplicação de regra já existente, será jurídico, como ocorre nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Para resolver esse antagonismo, existem três opções resolutórias: autodefesa ou autotutela, que seria a imposição unilateral do interesse, do mais forte sobre o mais fraco, prevalecendo quem possuir maior poder econômico; a autocomposição, quando as partes resolvem entre si o impasse, como nos acordos e convenções coletivas; e a heterocomposição, quando as partes elegem um terceiro pra intermediar o processo, exemplificado pela mediação, conciliação e arbitragem.

Dentro da autocomposição, destaca-se a negociação coletiva, instrumento fundamental na relação empregatícia. Assevera Vólia Bonfim Cassar (2017, p.1255) que “Negociação é a forma primária de um interessado obter interesse contraposto uma solução que atenda aos dois”. Os proveitos são inúmeros, discutindo questões controversas e evitando desgastes ao levar um possível caso para o Poder Judiciário, sem falar na economia de tempo, gastos e desgaste na relação.

A negociação coletiva de trabalho foi pensada como uma opção de resolução de conflitos trabalhistas mais destacados entre classes, onde quanto mais desenvolvido for o país no ponto de vista trabalhista, mais avançado ele será em suas negociações. Esse desenvolvimento está diretamente associado a autonomia sindical, devendo as entidades associativas funcionarem sem a interferência estatal ou empresarial. No mais, o trabalhador e sua categoria tem que ser livres para se organizarem, criando sindicatos e definindo seus regimentos internos, sempre respeitando o ordenamento jurídico vigente.

O Brasil historicamente sofreu restrições sindicais, de modo que só com o advento da Constituição Federal de 1988 os sindicatos deixaram de ser o braço do

Estado. Com ela, seus art. 8º e 9º retiraram o domínio administrativo e político sobre os sindicatos pelo Estado, garantindo uma maior liberdade, no entanto, manteve características da interferência estatal. Esses resquícios estão presentes na contribuição sindical obrigatória; na limitação de um sindicato por base territorial; e no poder judicial trabalhista de solucionar dissídios coletivos de trabalho através de sentença normativa.

Consequente, observa-se que a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 2º, conceitua a negociação coletiva como forma de fixar condições de trabalho e regular relações entre empregado e empregador. Isso corrobora com a flexibilização de direitos, que deve ser revertida para acompanhar as mudanças que ocorrem nas relações empregatícias. Isso proporciona uma equiparação entre o trabalhador e seu patrono, por poder negociar e reivindicar seus direitos coletivamente, condição que não teria se agisse individualmente em razão da sua hipossuficiência. Essa equivalência ocorre pela obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva, disposta no art. 8º, VI, da CF/88³, em consonância com o art. 513 da CLT, pelas prerrogativas que possui (WIEST, 2015, p. 37-38).

No Brasil, existem duas ferramentas de negociação coletiva, sendo elas a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), ambos possuindo suas definições na CLT, nos artigos 611 e 611, §1º, respectivamente. Os dois são negócios jurídicos extrajudiciais, mas as suas composições e efeitos gerados são diferentes.

A Convenção Coletiva de Trabalho é uma negociação entre sindicato dos empregados e o patronal, sendo necessário a representação sindical nos dois lados, pois só é possível sua realização se os dois polos estiverem devidamente representados. Consoante, a Súmula 374 do TST enfatiza essa imprescindibilidade de representatividade, no qual o membro da categoria profissional diferenciada só usufruirá das vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa for representada por entidade competente. Os assuntos discutidos são as condições de trabalho e a sua aplicação apenas na base territorial das partes, sendo sua vigência temporária.

³ BRASIL, Constituição Federal, 1988. "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas e trabalho.

O Acordo Coletivo de trabalho é formado pelo sindicato dos empregados e uma ou mais empresas. Nesse caso, o que for negociado só beneficiará os empregados das empresas participantes, ou seja, o acordo é menos abrangente e mais personalizado. Nas palavras de Vólia Bonfim Cassar (2017, p.1268), suas cláusulas são comandos abstratos, gerais e impessoais. No mesmo nuançe da CCT, sua aplicação se dará apenas em sua base territorial, também possuindo vigência temporária. De acordo com o art. 614, §3º da CLT, essa vigência para os mecanismos de negociação coletiva não poderá ser superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Ainda mais, o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho, apesar de não serem uma, possuem força de lei e corpo de contrato, sendo equiparados e superiores ao ordenamento jurídico vigente, ficando abaixo unicamente da Constituição Federal. Contudo, é necessário o preenchimento de alguns requisitos para que a negociação coletiva tenha validade jurídica, presentes nos artigos 613 e 614 da CLT.

Os artigos têm como base quatro exigências, tendo como primeiro encargo tratar da necessidade de ser escrito e sem rasuras, não sendo viável o pacto verbal, passivo de nulidade. A segunda premissa é do estabelecimento do prazo máximo de dois anos de vigência da negociação coletiva, em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº322 da SDI-1 do TST. Já a terceira obrigação discorre da indispensabilidade de assembleia sindical, respeitando o quórum mínimo, pois a partir dela serão aprovados ou não os termos da negociação, devendo ser convocados todos os filiados para votar. O quarto quesito é o depósito de uma via do ACT ou CCT no Departamento Nacional do Trabalho ou no Ministério do Trabalho, havendo a necessidade também de colagem de uma cópia em área visível da empresa para a ciência dos trabalhadores que nela trabalham, atendendo a publicidade necessária (CASSAR, 2017, p.1271).

Urge ressaltar que a negociação não será absoluta, estando suscetível a mutações decorrentes dos acontecimentos sociais ou de atitudes das partes. Analisando o art. 615 da CLT, consta-se que através de Assembleia Geral dos Sindicatos Convenientes ou partes acordantes, o ACT ou a CCT poderão ser prorrogados, revisados, denunciados ou revogados.

Na prorrogação ocorre-se a extensão do ACT ou CCT, contanto que não ultrapasse o período máximo de dois anos como visto anteriormente. Isto é, caso a

negociação tenha sido de um ano, pode-se prorrogar até o limite permitido, mantendo tudo aquilo já estipulado. A revisão é quando uma das partes pretende fazer alguma alteração durante a vigência da norma coletiva, porém, só é permitida quando houver alteração de fato nas condições ou situação econômica social, de forma que os envolvidos sejam prejudicados. É imprescindível também a aprovação pela Assembleia Geral, em razão de toda decisão relevante ter que passar por ela. Na denúncia alguma parte notifica formalmente a outra de que não irá cumprir o acordado previamente, só possuindo validade se a outra parte concordar. Caso não haja concordância, os efeitos da denúncia são suspensos até uma renegociação, ocasionando um conflito. Por derradeiro, a revogação, quando de comum acordo entre os envolvidos é decidido que será desfeito parcialmente ou totalmente o pacto coletivo. Como determina o art. 615 da CLT, essa decisão só passará a produzir efeitos três dias após autorização da assembleia e o devido registro e arquivamento na Delegacia Regional do Trabalho (CASSAR, 2015, p.1274).

Após essas informações essenciais sobre o procedimento da negociação coletiva, debruçando sobre as duas hipóteses, Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de trabalho, caso exista um conflito entre as duas, a primeira deve prevalecer. Com o advento da Lei 13.467/17, foi alterado o art. 620 da CLT, determinando expressamente que o ACT prevalece sobre a CCT. Nesse caso ocorreria uma exceção ao princípio da norma mais favorável, pois mesmo que o acordo seja menos favorável, ele ainda irá prevalecer. Essa modificação na norma da indícios de flexibilização legislativa para uma melhor negociação entre empregado e empregador, respeitando seus limites.

Essa transigência consequentemente irá fortalecer o princípio do negociado sobre o legislado. A citada lei acrescentou à CLT os artigos 611-A e 611-B. Neles estão presentes os direitos que podem e que não podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho, a transformando num possível mecanismo pacificador de conflitos, dada a maior facilidade para negociar e chegar a um consenso que beneficie ambas as categorias, tanto a patronal quanto a laboral.

Sem dúvidas essa é uma mudança significativa, pois acarreta não só uma alteração na lei, mas consolida a vontade das partes. Ninguém melhor que os envolvidos (empresas, sindicatos e trabalhadores) para saber o que é melhor para eles, em face da relação que vivem. Essa modificação afasta também a teoria de que todo trabalhador e seus trabalhadores sejam hipossuficientes. As leis e instituições

devem protegê-los, mas não devem menosprezá-los, considerando-os incapazes para não saber discernir a situação e opções mais favoráveis para si.

O protecionismo não se baseia mais apenas na lei, devido a sua dinamicidade atual, que deve ceder espaço à negociação coletiva. Os empregados devem ser considerados capazes a resolver seus próprios impasses entre capital e trabalho. Congruente, a empresa deve contribuir para um desenvolvimento sustentável, econômico e social. Como resultado, ela irá propiciar uma maior qualidade laboral para os seus integrantes. A negociação terá como base essa relação, tendo uma maior sintonia entre empregado e empregador. A proteção ao polo mais fraco da relação continua, mas deve ser vista também a sobrevivência da empresa e sua governabilidade, afastando a utopia que esteve sempre presente na dogmática trabalhista (ROBORTELLA, 2017, p. 61-62).

A insistência em impor a conservação dos direitos adquiridos é totalmente divergência das atividades do mercado de trabalho e o seu dinamismo. Essa tendência de flexibilização já está presente na Constituição de 1988, através do controle sindical. Observa-se então que o sindicato não deve agir só em conflitos, mas atuando também para solucionar questões entre capital e trabalho, perante as eventualidades.

No mais, o Direito do Trabalho tem papel importantíssimo nessa evolução, devendo seguir as novas vertentes sociais. A flexibilização deve afastar cada vez mais os ideais de funções rígidas, estabilidade de emprego e salários inegociáveis, frente o importante dever do direito de acompanhar as mudanças que sejam uteis para a sociedade. A norma mais favorável deve ser relativizada rente o direito adquirido, para dar liberdade a negociação coletiva, apesar da prevalência da lei sobre contratos individuais. É através dos acordos e convenções coletivas que poderão ser discutidas questões antes inimagináveis, transformando e solidificando a negociação coletiva como um mecanismo pacificador de conflitos trabalhistas (ROBORTELLA, 2017, p.61-62).

4 O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E COMPLIANCE: O CASO DO ARTIGO 620 DA CLT

Inicialmente, antes de adentrar na questão central do capítulo, é necessário compreender e distinguir a figura do empregado e a do empregador, associado a

importância da organização sindical, que é essencial para perceber as regras e encadeamentos relativos as relações trabalhistas. Esses conceitos são primordiais na área de Recursos Humanos de uma organização, sendo de ampla relevância para a execução das atividades, tanto para o gestor do setor, como o colaborador.

Na esfera trabalhista, esses conceitos são tão importantes que foram abordados no início da redação da CLT, detalhadamente em seus artigos 2º⁴ e 3º⁵. O empregador, seja ele uma empresa individual ou coletiva, é aquele que assume os riscos da sua atividade econômica e faz as contratações para prestação de serviço, remunera seus contribuintes, dirige e administra a empresa. Ao patrono pertence o poder diretivo para conduzir, supervisionar, orientar, e, até mesmo, punir. Esse poder o pertence pelo fato da exposição ao risco do negócio se dar exclusivamente por ele, ou seja, os lucros e prejuízos da empresa são de incumbência da empresa.

Já o empregado é compreendido pela pessoa física prestadora de serviço cotidianamente, subordinado a seu empregador e através de recebimento de salário. Sobre essas características observa-se que caso o contratado seja uma pessoa jurídica, não existe a possibilidade de firmar um contrato de trabalho. Além disso, o serviço tem que ser habitual, existindo uma subordinação jurídica determinada pela imposição do direito. Consequente, o empregado deve ser assalariado, em razão do pacto oneroso decorrente do contrato firmado.

Para representar o interesse das categorias, temos os sindicatos, organizações desenvolvidas com intuito de compensar o poder dos empregadores durante a relação contratual, desproporcional e conflituosa no que tange a questões de capital e trabalho. Eles surgiram no século XIX, através de documentos e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948. Tinham o intuito de combater condições precárias de trabalho e a baixa remuneração recebida pelos trabalhadores no sistema capitalista. No final do mencionado século, foram reconhecidos institucionalmente em países industrializados, exercendo papel substancial para organizar a classe trabalhadora a

⁴Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁵Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

lutar por seus direitos individuais e coletivos, e ampliá-los, visando uma sociedade igualitária e democrática.⁶

Portanto, percebe-se que existe um grande papel para os gestores e os representantes de classe, atrelado a diversas responsabilidades. A competitividade entre as empresas foi impulsionada pelo processo de globalização econômica. Junto com a concorrência do mercado de trabalho, a redução de custos visando o aumento do lucro é uma tendência mundial. Porém, mesmo com lutas e mudanças sociais para fortalecer o Direito do Trabalho, o desrespeito à legislação por parte dos empregadores ainda é comum, o que ocasiona indireta ou diretamente também um descaso com seus funcionários.

Por essa deficiência existiu a necessidade da criação de um ramo do Direito do Trabalho para tratar dos interesses coletivos, o Direito Coletivo do trabalho. É um segmento que deriva das relações decorrentes da autonomia privada coletiva, ou seja, as relações entre organizações coletivas representantes das categorias, ou entre organização obreira e empregadores diretamente (GODINHO, 2014, p. 1347). Em suma, é a parte que analisa as relações coletivas de trabalho, sobre as organizações sindicais, os acordos e convenções coletivas, e as solução para esses conflitos coletivos.

Entende-se então que o Direito Coletivo regulamenta as negociações entre os sindicatos, ou entre estes e as empresas. Para isso, temos que entender o que seria um sindicato. Segundo Barroso (2010, p.29), são instituições sem fins lucrativos com função de representar o interesse de classes, econômicos e profissionais dentro de uma relação específica de trabalho.

No mais, são associações de pessoas, físicas ou jurídicas, para defender interesses de uma classe ou grupo profissional. A sua atuação não se limita apenas a questões coletivas, pois o art.8º, III da Constituição Federal de 1988 diz que eles também têm que atuar defendendo os interesses individuais da categoria, não só os coletivos (BRITO FILHO, 2009, p.211). Para atender a essas expectativas, é de extrema importância que haja uma melhor administração das relações trabalhistas do dia a dia e os conflitos sindicais, conduzindo negociações sindicais para equilibrar as práticas de gestão das empresas. Zelar e respeitar pelo devido cumprimento dos acordos firmados com os sindicatos, acompanhando as alterações legislativas e

⁶**A Importância da organização sindical dos trabalhadores.** São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota Técnica, n. 177).

normativas que impactem nas relações trabalhistas surge como uma nova forma solução de conflitos na atualidade.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma trabalhista), o Direito Coletivo do Trabalho sofreu mudanças significativas, impactando a responsabilidade, as negociações coletivas, e principalmente, na relação entre empregado e empregador. A reforma trouxe com ela a manutenção do negociado sobre o legislado, onde as decisões tomadas dentro de uma negociação coletiva podem afastar dispositivos legais. Somado a isso, houve o sacramento do entendimento do STF (ADPF 323-DF, 14.10.2016), que retira a ultratividade dos acordos e convenções coletivas, que se encerrarão ao final do prazo neles estipulados, não havendo a incorporação ao contrato de trabalho, independentemente de ser mais benéfico ou não (LIMA, 2017, p.378-381).

Observa-se que agora a cada data-base das categorias será necessária uma nova negociação, visando estar sempre se adequando a realidade econômica do momento e as transformações sociais, empenhando-se para buscar dar sobrevida as empresas, e como resultado, a manutenção de emprego dos trabalhadores.

A negociação coletiva seria usada ainda como uma ferramenta de gestão da empresa, auxiliando em mudanças imprescindíveis, principalmente no âmbito empresarial interno. O poder decisório do empregador unilateral seria confrontado diretamente, consagrando a democracia no ambiente de trabalho, tendo em vista que a negociação consiste na troca de ideias e partilha de decisões para chegar num consenso, caracterizando novos nuances do direito moderno (MEIRELLES, 2017, p.107-109).

Essa função das negociações coletivas assume papel importantíssimo em épocas de crise, objetivando promover ajustes e adequações no local de trabalho, de forma que interesse a ambas as partes na relação contratual, questão principal a ser estudada nesse capítulo. As organizações empresariais buscam se adaptar e chegar a um consenso para atingir uma melhor solução de conflitos devido ao seus interesses produtivos e propósitos mercadológicos gerados pela competitividade. Em contrapartida, os trabalhadores garantirão seus benefícios e empregos através dessa negociação mais específica, ou seja, mais benéfico para todos os interessados (MEIRELLES, 2017, p.107-109).

Por essas razões, a prevalência do negociado sobre o legislado foi mudança fundamental trazida pela reforma trabalhista, tendo em vista que as adequações

provenientes de negociações coletivas transcendem da autonomia da vontade coletiva, através de sindicatos representativos e de maneira transparente, pelo fato dos acordos serem analisados e aprovados em assembleias.

Da mesma medida que um conflito coletivo pode levar a implicações indesejáveis, por intermédio de uma negociação coletiva, uma solução harmônica pode ser alcançada entre as partes na procura de intenções e finalidades múltiplas, e principalmente, em comum. Com a reforma trabalhista, o princípio do negociado sobre o legislado foi concretizado, podendo ser observado através de diversas alterações e artigos, dentre eles, o art. 620 da CLT⁷

O artigo mencionado tinha em sua antiga redação, pelo Decreto lei nº 229/67, que as condições firmadas através em Convenção Coletiva de Trabalho, quando fossem mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho. Com a nova redação da Lei 13.467/17 isso foi mudado, dispondo atualmente que as condições previstas em ACT irão prevalecer sobre as estipuladas em CCT.

No Acordo Coletivo de trabalho, como já visto no decorrer do presente artigo, encontram-se os trabalhadores de um lado, representados por seu sindicato, e do outro, a ou as empresas. A negociação do acordo é mais personalizada, não é tão abrangente como nas Convenções. Nesse caso, o que for negociado, só irá beneficiar os funcionários da respectiva empresa no qual o contrato foi firmado, e não para todos os membros de todas as empresas no setor.

A partir desse cenário, é criado um nicho para as empresas associarem os Acordos Coletivos de Trabalho como ferramenta de *compliance*. A função primordial da negociação coletiva é a composição do conflito com finalidade de ajustar interesses contrapostos dos empregadores e os dos trabalhadores. Esse propósito de resolução é para justamente evitar greves e evitar recursos aos órgãos jurisdicionais, para o caso de não ser encontrada nenhuma forma de solução mais acelerada para os impasses.

Essa intenção vai de encontro aos fundamentos dos programas de *compliance*, que buscam o cumprimento das regras e normas jurídicas vigentes no país aliado ao desenvolvimento da atividade empresarial. É feito um gerenciamento

⁷ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

dos riscos decorrente de possíveis violações ao ordenamento jurídico e normas internas da empresa, levando em consideração o seu momento econômico.

Nesse pensamento, as práticas de *compliance* auxiliam na resolução de conflitos internos e evitam a resolução de conflitos por meio do alcance ao judiciário. Essa política foi fortalecida pela reforma trabalhista e a concretização do negociado sobre o legislado, fazendo com que os acordos e convenções coletivas tenham mais força que a própria lei (FRANÇA, 2017, p.161-163).

Com isso, associado ao fato de o acordo prevalecer sobre a convenção, entende-se que se uma empresa realiza essa negociação coletiva mais específica, ela afunila ainda mais o entendimento e cumprimento das regras pelos seus colaboradores. Ela pode negociar diretamente com os representantes da categoria, possibilitando a transação de direitos por força dos novos artigos 611-A e 611-B da CLT, que dispõe sobre quais direitos que podem e não podem ser transacionados em negociação coletiva.

Esse Acordo será mais satisfatório para ambas as partes. A empresa defensivamente poderá utilizá-lo como um mecanismo de *compliance*, possibilitando a manutenção de empregos e crescimento a longo prazo para poder se desenvolver e gerar novas contratações. Os trabalhadores, assistidos por seus órgãos representativos, não estarão em condição de hipossuficiência, pois pessoas capacitadas estarão a frente das negociações para encontrar a melhor proposta e de maneira transparente, visto que o acordo é aprovado em assembleia.

Por fim, a equação empresa mais sindicato, gerando um programa de *compliance* trabalhista, pode ocasionar uma indubitável redução de multas administrativas e ações trabalhistas. O mecanismo, através do consenso entre as partes, avalia quais as melhores decisões poderão ser tomadas para a compreensão de todos, gerando uma espécie de código de conduta entre eles de acordo com o cenário macroeconômico do momento, para que ninguém saia prejudicado.

É necessário, ainda, destacar que o *compliance* não poderá sofrer distorções durante a sua execução dentro dos locais de trabalho, devido o seu intuito ser melhorar o ambiente laboral e não para aumentar o poder diretivo do patrono, pois não há razões e argumentos para esse excesso seja justificado (CASTRO, 2018, p. 194-195).

Nessas condições, portanto, as condutas de *compliance* agregadas a área trabalhista ajudarão a dirimir desacordos e brevar o ajuizamento de ações judiciais,

consequentemente reduzindo o prejuízo das organizações atrelado a uma maior satisfação de seus funcionários, proporcionando uma maior ampliação das atividades e aumento de lucros (FRANÇA, 2018, p.161-163).

5 CONCLUSÃO

Por tudo que foi apresentado, pode-se dizer que esta pesquisa se dedicou arduamente ao delineamento da utilização do mecanismo de *compliance* e suas consequências nas relações laborais no Brasil, associado a mudanças decorrentes da reforma trabalhista.

Essa ferramenta, conforme mencionada, mostrou-se eficaz na redução de condutas danosas que podem ser praticadas no ambiente organizacional, pois caso seja usada de maneira correta, será possível a implementação de programas voltados para a melhoria do ambiente laboral e corporativo, acarretando a garantia e o respeito aos direitos fundamentais e sociais assegurados pelo ordenamento jurídico vigente no país.

O Brasil segue numa crescente para o desenvolvimento empresarial, a população está mais intolerante quanto à corrupção e ao descumprimento das leis, de modo que somente as empresas que forem responsáveis, demonstrarem integridade e estiverem em conformidade com a legislação é que serão consideradas adequadas perante o mercado e a sociedade.

Determinadas práticas vão além das empresas estarem em consonância com as normas legais, mas de capacitar devidamente a equipe de Recursos Humanos, os gestores, e o departamento jurídico, para que sejam aplicadas corretamente as alterações provenientes da reforma trabalhista.

Nesse contexto, os Acordos Coletivos de Trabalho, por se sobrepor as Convenções Coletivas de Trabalho, pelo disposto no art. 620 da CLT, serviriam como uma ferramenta de *compliance* trabalhista. Os contratos de trabalho, tanto os vigentes como os futuros, de maneira mais específica, seriam adequados respeitando a situação econômica da empresa e os direitos do trabalhador, contemplando itens previstos na Lei nº 13.467/17.

No mais, para a realização desses acordos, é necessária a participação dos sindicatos de cada categoria, para que a negociação seja concretizada, mas as partes não devem se ater apenas a negociação. Deve ser construída uma relação com as

organizações sindicais visando o longo prazo, através da confiança, pois estes que coordenam as mudanças substanciais para os seus afiliados, representando os seus interesses.

Outrossim, a chegada a um consenso entre as partes através do ACT irá proporcionar uma maior satisfação do funcionário em seu emprego, gerando uma maior segurança em relação a sua função, através do bom tratamento dado por seu empregador, com o sentimento de estar trabalhando em uma organização séria e responsável, preocupada em analisar questões internas e escutar o trabalhador, não pensando somente no lucro, que seria consequência.

Esse bem-estar na relação empregatícia evita a insatisfação do trabalhador e o desejo de travar algum conflito judicial. Essa resolução de problemas internamente fará com que os seus próprios funcionários elogiem a marca que desempenham alguma ocupação, transparecendo para terceiros e o mercado uma imagem positiva.

Por fim, reitera-se a necessidade de uma maior interação entre funcionários, gestores e sindicato, para a resolução de conflitos de maneira interna e de forma discreta, com intuito de obter melhores condições de trabalho e de vida, buscando alcançar novos patamares civilizatórios nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 2010.

BRASIL, **A Importância da organização sindical dos trabalhadores**. São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota Técnica, n. 177).

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei, nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Das normas gerais de tutela do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.html>. Acesso em: 15 de outubro 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de outubro de 2018.

BRASIL. **Decreto lei n.º13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das leis do trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jun. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 de outubro 2018

BRASIL. **Lei 12.846, de 01.08.2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm>. Acesso em: 16 de outubro 2018

BRASÍLIA. Lourdes Tavares. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Justiça em Números destaca resultados da Justiça do Trabalho em conciliações**. 2017. Secretaria de Comunicação Social. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24416763>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivos de Trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT - Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

COLARES, Wilde Cunha. **Ética e compliance nas empresas de outsourcing**. 2014. 201 f. Monografia (Especialização) - Curso de LI.m. em Direito dos Contratos, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUTRA, Lincoln Zub et al (Org.). **Compliance no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. In: Revice – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Instrumentos coletivos de trabalho num contexto de Reforma Trabalhista**. Revista do Programa de Pós-graduação em Direito da UFC, Ceará, v. 37, p.375-394, jul. 2017.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: Dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma. 1. Ed. Curitiba: Juruá, 2018.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**: a polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro. 2017. Tese (Doutorado) – Programa de Estudo Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A reforma do direito coletivo**: prevalência do negociado sobre o legislado. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 55-62, mar./abr. 2017.

WIEST, Ana Cláudia. **Flexibilização das condições de trabalho por meio da negociação coletiva**: Análise dos parâmetros jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho. 2015. 82 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.