

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-A
DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DEMAIS MODIFICAÇÕES
DERIVADAS DA LEI 13.467 DE 2017**

Leticia Leite Guilherme

Presidente Prudente/SP
2020

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-A
DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DEMAIS MODIFICAÇÕES
DERIVADAS DA LEI 13.467 DE 2017**

Leticia Leite Guilherme

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso e obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Prof.^a Carla Roberta Ferreira Destro.

Presidente Prudente/SP
2020

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-A
DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DEMAIS MODIFICAÇÕES
DERIVADAS DA LEI 13.467 DE 2017**

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Carla Roberta Ferreira Destro
Orientadora

Ligia Maria Lario Fructuozo
Examinador 1

Mariana Maiza de Andrade Gois
Examinador 2

Presidente Prudente, 30 de Novembro de 2020.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, pois sem ele nada disto seria possível.

Dedico esta monografia aos meus pais, Celso de Oliveira Guilherme (*in memoriam*), e Isabel Cristina Leite Guilherme, pilares da minha formação, sem eles eu não conseguiria realizar este sonho.

Quero dedicar este trabalho a minha cunhada Thais dos Anjos Rosário (*in memoriam*) por toda amizade, e pela certeza que estaríamos comemorando mais esta vitória juntas.

Dedico a minha afilhada, Isabela dos Anjos Valera, que com toda sua inocência me dá forças para continuar.

Dedico este trabalho ao meu namorado, Diego dos Anjos Rosário, por ser o maior incentivador, por confiar e acreditar em mim.

“Ninguém faz nada Sozinho. ”

Milton Pennacchi

AGRADECIMENTOS

A Deus por me sustentar e proporcionar persistência durante toda a minha vida, dando-me saúde, força, discernimento para encarar grandes desafios.

Aos meus pais Isabel Cristina Leite Guilherme e Celso de Oliveira Guilherme (*in memoriam*) pelo apoio e incentivo que serviram de alicerce para as minhas realizações.

Agradeço ao meu namorado, Diego dos Anjos Rosário, pela paciência, carinho e por sempre estar ao meu lado durante o meu percurso acadêmico.

Sou grata pela confiança depositada neste projeto pela professora Carla Destro, orientadora do meu trabalho, a quem possuo imensa gratidão e admiração. Obrigada por me motivar e acreditar em mim sempre.

Agradeço aos meus amigos, Laís Neves Lopes, Vitoria Lescio, Milena Andrade, Mariana Bonfim, Thais Marinheiro, Ana Flavia que me incentivaram e me ajudaram a permanecer forte durante a graduação.

Também agradeço ao escritório Anjos Ramos, onde eu estagio, e a todos os colegas que lá trabalham, em especial Dra. Mariana Gois, Dr. Claudio Roberto, Dra. Claudia de Araújo, Dra. Lorraine Quirino, por acreditarem em mim e me ajudarem.

Gostaria de agradecer ainda a Toledo Prudente Centro Universitário e seu corpo docente, pelo compromisso em garantir um ensino de qualidade.

Obrigada!

RESUMO

O presente estudo visa discutir as alterações trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017. Por meio do método dedutivo e levantamento bibliográfico, analisam-se as principais mudanças da reforma trabalhista no âmbito das negociações coletivas de trabalho, realizando um comparativo das principais alterações e os impactos práticos nas empresas e seus empregados. A partir do estudo das respectivas modificações implementadas pela Lei nº 13.467/2017 sobre o Direito do Trabalho, apontando a importância das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, demonstrando a realidade dos instrumentos antes da entrada em vigor da lei supramencionada, e as principais alterações com relação a negociação coletiva após a aprovação da lei, busca-se ainda, fazer um breve apontamento quanto aos reflexos que as mutações nos direitos coletivos, os impactos levados a realidade dos empregados e empregadores, e analisando a constitucionalidade dos dispositivos alterados. Delineada as tratativas, mostra-se que o objetivo do presente trabalho está na averiguação se modificações normativas levaram malefícios ao direito obreiro.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Convenções Coletivas de Trabalho. Acordos Coletivos de Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to discuss the changes brought by Law 13.467 of 2017. Through the deductive method and bibliographic survey, the main changes in labor reform within the scope of collective labor negotiations are analyzed, making a comparison of the main changes and the impacts in companies and their employees. From the study of the respective changes implemented by Law No. 13,467 / 2017 on Labor Law, pointing out the importance of Collective Labor Conventions and Agreements, demonstrating the reality of the instruments before the aforementioned law came into force, and the main changes with In relation to collective bargaining after the law was passed, it is also sought to make a brief note regarding the reflexes that changes in collective rights, the impacts brought to the reality of employees and employers, and analyzing the constitutionality of the altered provisions. Outlined in the negotiations, it is shown that the objective of the present work is in the investigation of whether normative changes have caused harm to the labor law.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Collective Bargaining. Collective Work Conventions. Collective Work Agreements.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: COMPARATIVO DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467 DE 2017.....	11
2.1 A importância das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.....	11
2.2 Os Limites da Negociação Coletiva de Trabalho.....	15
2.3 Disposições Legais e Jurisprudenciais quanto a Negociação Coletiva de Trabalho Anteriores a Reforma Trabalhista.....	19
2.4 Alterações Implementadas pela Lei nº 13.467 de 2017.....	24
3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	29
3.1 Análise Constitucional.....	29
3.2 Princípio da Legalidade, Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição e Livre Iniciativa: desdobramentos constitucionais frente as modificações da Lei 13.467 de 2017.....	32
3.3 Princípio da Proteção e Princípio do Não Retrocesso Social: fim da ultratividade da norma coletiva e estudo perante o artigo 611-A e outras disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.....	38
3.4 Decisões Jurisprudenciais após a Lei 13.467 de 2017.....	44
4 PARTICIPAÇÃO DOS ENTES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	47
4.1 O Fim da Contribuição Sindical Compulsória.....	47
5 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e seu estudo se mostra relevante em face das alterações que flexibilizaram direitos trabalhistas, com mudanças em direitos materiais e processuais, inclusive quanto as negociações coletivas de trabalho e seus instrumentos (convenção e acordo coletivo de trabalho).

A Lei nº 13.467/2017, que modificou o antigo Decreto nº 5.452/1943, trouxe ao capítulo das convenções coletivas novos artigos, como artigos 611-A e 611-B, alterando as disposições dos artigos 620 e 614, causando impactos nas regras de negociação coletiva, atribuindo nova redação ao artigo 579 com a contribuição sindical facultativa.

A partir das mencionadas alterações as convenções e acordos coletivos passaram a prevalecer sobre o legislado, atribuindo maior força ao ato negociado em detrimento as disposições legais, garantindo maior autonomia aos negociantes no momento da criação das cláusulas, incentivando a partir desta liberdade a concretização dos instrumentos coletivos. Nos moldes do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a convenção coletiva que tratar das matérias ali delimitadas prevalecerá quanto ao legislado, respeitando os limites da Constituição Federal, mas causando impactos na vida do trabalhador pela supremacia da norma coletiva em detrimento a lei.

As novas disposições quanto a negociação coletiva de trabalho acabara por afastar do Poder Judiciário a apreciação de modo aprofundado das cláusulas instituídas nos instrumentos coletivos, pois a análise será mantida sob o enfoque do princípio da intervenção mínima. O novo artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho atribuiu caráter facultativo a contribuição sindical, sem ferir a Constituição Federal, mas arriscando a representação efetiva dos trabalhadores no momento da negociação.

Utilizando-se do método dedutivo e levantamento bibliográfico, a pesquisa realizada teve como objetivo analisar e discutir os impactos das alterações da reforma trabalhista, como os mencionados acima, demonstrando a relativização da proteção ao empregado com as mudanças legislativas.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: COMPARATIVO DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467 DE 2017

Neste tópico serão abordadas as principais funcionalidades e características das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, a importância dos instrumentos coletivos para resolução de conflitos e criação de condições específicas de trabalho dentro da categoria, bem como comparar-se-á as disposições e entendimentos anteriores e posteriores a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

2.1 A Importância das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho

Existem no âmbito do Direito do Trabalho, diferentes relações jurídicas entre o empregado e o empregador. Sendo que estes sujeitos carregam consigo um instinto natural de viver em sociedade, de forma coletiva, buscando através da negociação coletiva uma convivência harmônica, resolvendo conflitos pré-existentes, e impondo regras específicas a particularidade de cada trabalho, cuja autocomposição se mostra essencialmente democrática, conforme revela Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 137):

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas auto compositivas. Contudo, é fórmula auto compositiva essencialmente *democrática*, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada).

Neste aspecto é possível observar que a negociação coletiva possui o condão de gerir interesses das partes envolvidas na relação instaurada a partir do trabalho, seja como forma dirimir conflitos existentes, ou estipular condições de trabalho referentes a função exercida para garantir maior efetividade e segurança no desenvolvimento das atribuições.

Os instrumentos utilizados para asseverar o cumprimento do negociado possuem previsão legal, e são conhecidos como convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, que garantem o cumprimento do pactuado, como elucida

Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 138), “Por sua vez, a negociação tem, é claro, seus instrumentos-fins, aqueles que consomem o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho”.

A importância de pactuar uma convenção ou acordo coletivo mostra-se evidente no ponto de vista prático, atuando como aliado dos empregadores na melhoria da produtividade da empresa, trazendo maior harmonia ao ambiente laborativo.

Certamente a negociação transformada em convenção ou acordo coletivo de trabalho integram direitos e deveres aos sujeitos da relação jurídica trabalhista, ou seja, a partir da pactuação, pode-se criar regras, exigindo que os empregados cumpram determinados deveres, em contrapartida, ocorre também a estipulação de direitos, como é o caso do reajuste salarial, cuja porcentagem pode ser definida já nas negociações, demonstrando os fatores positivos e negativos do pacto coletivo.

Conforme exposto acima, os instrumentos coletivos mencionados criam regras jurídicas e cláusulas obrigacionais de extrema importância na relação de trabalho, cuja distinção é muito bem exibida por Mauricio Godinho Delgado (2011, p.159):

As regras jurídicas, de maneira geral, são aquelas que geram direitos e obrigações [...] São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores do que os heterônomos existentes (noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc. [...] As cláusulas obrigacionais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: sindicato obreiro e empresa, no caso de acordo coletivo de trabalho, e sindicato obreiro e sindicato empresarial, no caso de convenção coletiva de trabalho. Em geral, têm presença reduzida nos instrumentos coletivos. Ilustra essa cláusula aquela que determina à empresa a entrega ao sindicato de lista de nomes e endereços de seus empregados.

Desta forma, é possível observar a importância dos instrumentos de negociação coletiva na previsão de direitos para os empregados, como é o caso de das convenções coletivas que trazem como regra jurídica uma prestação pecuniária majorada quanto ao pagamento das horas extras laboradas, fixando percentuais de pagamento maiores do que o exigido por lei, ou ainda, as convenções coletivas que

preveem anualmente o reajuste salarial, fixando uma determinada porcentagem para estes ajustamentos.

Bem como, a importância pode ser observada através das cláusulas obrigacionais, que estabelecem compromissos a serem cumpridos pelas entidades participantes das assembleias, como a obrigação de um sindicato em prestar informações a empresa, ou qualquer obrigação assumida pela empresa perante o pacto.

Cumpra-se destacar que os instrumentos de negociação expostos acima, possuem distinções de simples entendimento, sendo as convenções coletivas um pacto realizado entre o sindicato da categoria profissional, e o sindicato dos empregadores daquela respectiva categoria econômica, enquanto o acordo coletivo de trabalho é realizado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas.

Para melhor visualização da referida diferença, vejamos o conceito trazido por Renato Saraiva (2011, p. 384):

A convenção coletiva é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), com o objetivo de fixar condições de trabalho no âmbito das respectivas representações.
Já o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s).

A globalização mundial faz com que as relações transcendam as barreiras nacionais, tornando recorrente a necessidade de atualizações normativas para acompanhar a velocidade das mudanças sociais, não somente para que seja observada as garantias aos empregadores e aos trabalhadores, mas também para que haja a adequação do mercado de trabalho a realidade vivenciada.

Ou seja, as negociações coletivas servem como importante meio para a atualização de normas, que não podem ser feitas pelo legislativo, em face a morosidade nos processos de aprovação de leis, como forma de manter as empresas atualizadas quanto as mudanças mundiais da economia.

No passado as negociações coletivas eram vistas sob a ótica da econômica competitiva, onde as pessoas em sua imensa maioria tinham dificuldade em acessar informações, que se transmitiam vagarosamente pela sociedade, como bem colocado por Antônio Carlos Aguiar (2018, p. 96):

A negociação coletiva de trabalho vista sob a ótica pura e simples da legislação trabalhista, com mais de 60 anos, criada para um mundo fechado e economia protegida contra agressões do processo competitivo, tem hoje outros (e muitos) desafios a enfrentar e funções novas para ser desenvolvidas. Deve-se buscar uma garantia e uma valorização social do trabalho, não mais dentro de uma ótica protecionista pura e simplesmente derivada de uma época em que o trabalhador, na sua imensa maioria, era inculto e a informação lhe era muitas vezes sonegada, uma vez que somente um pequeno grupo detinha pleno acesso aos meios de comunicação, diferentemente de hoje, em que há um veloz processo de democratização da comunicação imposta por meios tecnológicos de informação instantâneos de acesso fácil e barato.

As negociações coletivas possuem sua importância estampada inclusive na Constituição Federal de 1988, o legislador atribuiu as partes que celebram convenções ou acordos coletivos de trabalho a faculdade de criar direitos ou obrigações aos empregados e empregadores, reconhecendo os referidos instrumentos em seu artigo 5º, XXVI, da Constituição Federal.

Importa expor, que os salários são irredutíveis, ou seja, não podem ser reduzidos pelo empregador, possuindo cuja exceção à regra está prevista no artigo 7º, VI da Constituição Federal, que prevê a possibilidade de convenção e acordo coletivo para que haja a redução salarial.

Nesta toada, a Constituição limita também o trabalho diário dos trabalhadores a oito horas por dia e quarenta e quatro horas semanais, existindo a possibilidade reduzir a jornada ou de compensar os horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, é o que diz o artigo 7º XII da Constituição Federal.

Possível ainda, através da negociação coletiva que seja convencionada uma jornada maior ou menor em casos do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, conforme preceitua o artigo 7º, XIV da Constituição Federal.

A importância das convenções coletivas foi inclusive declarada internacionalmente, sendo que a Recomendação de nº 163 da OIT garante o amplo acesso as negociações, como bem observado por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 488):

A recomendação nº 163 declara que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, de empresa, estabelecimento, ramo de indústria, região ou até em nível nacional, coordenados esses níveis entre si. Assinala a conveniência da disponibilidade de informações facilitadas entre as partes, para que ambas possam negociar conhecendo a situação da outra, o que, também deve ser feito pelo estado, que dispõe de dados econômicos e sociais globais do país. O mesmo documento sugere que conste das convenções coletivas a previsão dos mecanismos que serão adotados pelas partes para a solução

das controvérsias que resultarem da sua aplicação, como a mediação e a arbitragem privada.

Diante ao exposto, é possível observar que não restam dúvidas quanto a importância das negociações coletivas de trabalho, sendo que a própria Constituição Federal, a carta magna dos direitos, reconhece os instrumentos coletivos, e atribui a eles a possibilidade inclusive de relativizar direitos fundamentais dos trabalhadores, como a redução salarial, ou a redução da jornada de trabalho.

Feita as considerações quanto a sua importância, há que se observar a sua estrutura, e formas de estipulação.

2.2 Os Limites da Negociação Coletiva de Trabalho

As convenções e acordos coletivos de trabalho, como já mencionado, possuem importância e previsão estampadas na Constituição Federal, ao passo que as disposições quanto a sua realização e inclusive seus limites podem ser encontrados nos artigos da carta magna.

Noutro norte, resta necessária a realização de um pequeno adendo quanto as negociações, veja, é certo que as espécies de negociação previstas em nosso ordenamento jurídico, sendo estas a convenção e o acordo coletivo de trabalho possuem natureza contratual.

Neste sentido, sendo o contrato um pacto celebrado por uma ou mais pessoas que se obrigam a cumprir as determinações ali convencionadas, não restam dúvidas acerca da natureza da convenção e acordo, que apesar de serem coletivos, vinculam as partes envolvidas aos seus termos, cujo descumprimento das cláusulas pode culminar sanções.

Assim, reconhecendo a natureza contratual das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho é certo que aplicar-se-á as regras gerais e os princípios norteadores dos contratos previstos em nosso ordenamento.

Desta forma, em análise preliminar, os princípios basilares dos contratos os quais destaco o princípio da função social dos contratos, que para Flavio Tartuce (2019, p. 63) pode ser definido:

Deste modo, os contratos devem ser interpretados de acordo com a concepção do meio social onde estão inseridos, não trazendo onerosidade excessiva às partes contratantes, garantindo que a igualdade entre elas

seja respeitada, mantendo a justiça contratual e equilibrando a relação onde houver a preponderância da situação de um dos contratantes sobre a do outro. Valoriza-se a equidade, a razoabilidade, o bom senso, afastando-se o enriquecimento sem causa, ato unilateral vedado expressamente pela própria codificação, nos seus arts. 884 a 886. Por esse caminho, a função social dos contratos visa à proteção da parte vulnerável da relação contratual.

Dentre os tantos princípios que regem os contratos no ordenamento jurídico brasileiro, destaco mais um, de grande valia para esta discussão, sendo este o princípio da boa-fé objetiva, o qual foi satisfatoriamente conceituado por Paulo Lobo (2018, p. 71):

A boa-fé objetiva é regra de conduta dos indivíduos nas relações jurídicas contratuais. Interessam as repercussões de certos comportamentos na confiança que as pessoas normalmente neles depositam. Confia-se no significado comum, usual, objetivo da conduta ou comportamento reconhecível no mundo social. A boa-fé objetiva importa conduta honesta, leal, correta. É a boa-fé de comportamento

É certo que a autonomia privada, e a liberdade contratual são garantias inclusive constitucionais que decorrem do princípio da livre iniciativa, em contrapartida, encontram limites na Boa-fé objetiva e na função social do contrato conceituados acima.

Ou seja, a convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, devem observar os ditames dos princípios supramencionados, não esquecendo que as cláusulas instituídas devem observar a função social mantendo a equidade entre as partes para que seja garantido o mínimo de isonomia entre os contratantes, que ocupam posições desproporcionais nas relações de trabalho.

Necessário, ainda, observar a boa-fé objetiva, no sentido de que a conduta e a intenção dos agentes estejam baseadas na honestidade, lealdade, não existindo macula ou objetivo de prejudicar o empregado e empregador.

Feitas as considerações quanto aos princípios norteadores dos contratos, cumpre mencionar que além dos limites destacados, existem limitações que decorrem da própria Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu teor as matérias que não poderão ser objeto de convenção e acordo coletivo de trabalho, embasando-se no artigo 7º e seus incisos da Constituição Federal, visualizemos o rol de limitações do dispositivo (artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho):

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- 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;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Importa mencionar que o artigo que traz 30 matérias que não podem ser convencionadas nas negociações coletivas foi implementado pela Lei nº 13.467/2017, cuja inovação legislativa busca dar segurança jurídica àqueles que se utilizarem das negociações coletivas, pois as matérias não permitidas nos instrumentos coletivos respeitam exatamente os direitos e garantias dispostos no artigo 7º da Constituição Federal.

Necessário chamar atenção para a palavra “exclusivamente” estampada no *caput* do artigo, a qual leva a interpretação de que seria um rol taxativo, ou seja, qualquer outra matéria pode ser objeto de negociação.

A interpretação quanto a taxatividade do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho pode ser prejudicial àqueles que se destinam as regras das convenções e acordos coletivos, os empregados, a título de exemplo ao afirmar no inciso XXII que não poderão as negociações impor qualquer discriminação quanto aos salários e critérios de admissão dos profissionais com deficiência leva a conclusão de que outras possíveis discriminações poderiam ser convencionadas.

A partir do termo “exclusivamente”, ainda com base no exemplo acima, poderia uma convenção trazer políticas salariais diferentes para homens e mulheres? Nítido que a interpretação gramatical e literal não é apropriada neste caso, pois com base nos princípios norteadores do direito brasileiro nenhum tipo de preconceito poderia ser admitido.

Deve-se realizar uma interpretação sistemática e teleológica, conforme Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2020, p. 274):

[...] a interpretação jurídica não pode ser feita de modo apenas literal e isolado, mas deve considerar as demais normas envolvidas, realizando-se também de forma sistemática e teleológica. Nesse sentido, o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que na aplicação da lei, o juiz deve atender aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

O parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho parece relativizar as demais proteções do dispositivo, ao afirmar que normas sobre a duração ou que tratarem de intervalos não se enquadram como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O dispositivo tenta autorizar a ampla negociação quanto a duração do trabalho e intervalos, na contramão do padrão constitucional e em desacordo com o

princípio da adequação setorial negociada conceituada por Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 82):

[...] trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (pela consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

A negociação que trate da duração do trabalho e seus intervalos estará tratando de norma de saúde e higiene, em dissonância ao estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho, veja que o intervalo intrajornada, previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, a título de exemplo, é destinado ao empregado realizar seu repouso e alimentação, influenciando sob a sua saúde e qualidade de vida, pois a supressão ou a redução do referido período prejudicaria sua alimentação que trata-se de um ato vital ao ser humano, bem como não garantiria ao obreiro o descanso importante para continuar com suas atividades no restante de sua jornada.

Portando, apesar da Lei nº 13.467/2017 trazer os limites quanto as matérias que poderão ser tratadas em convenção e acordo coletivo a interpretação e estipulação das cláusulas devem ser feitas observando todo o ordenamento jurídico brasileiro, analisando a Constituição Federal, os Tratados Internacionais, e os princípios norteadores que regem o direito do trabalho e o sistema normativo jurídico brasileiro.

2.3 Disposições Legais e Jurisprudenciais Quanto às Negociações Coletivas Anteriores a Reforma Trabalhista

O direito do trabalho passou por recentes alterações com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, contudo cumpre apontar as disposições legais anteriores a reforma trabalhista, exposto igualmente entendimentos jurisprudenciais do passado.

As convenções coletivas de trabalho possuíam previsão legal no título VI da Consolidação das Leis do trabalho, no qual seu artigo 611 trazia as disposições iniciais quanto a este instrumento de negociação, o qual previa a participação dos sindicatos na estipulação de condições de trabalho, facultando no

parágrafo primeiro a possibilidade do sindicato em representar, em Acordos Coletivos de Trabalho, mais de uma empresa dentro do grupo econômico.

A negociação coletiva era realizada a partir de uma sequência de atos progressivos, cuja sequência era prevista na lei, devendo ser observada para a criação da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Ato contínuo, o artigo 612 da Consolidação das Leis do trabalho trazia a previsão quanto a assembleia, que se trata do momento em que o sindicato inicia as negociações, cuja realização é de imprescindível. Havendo divergências no momento da discussão, entre o sindicato dos empregados e dos empregadores, o artigo 616 §1º da Consolidação das Leis do Trabalho dispunha que poderia ser solicitada a mediação por um Delegado Regional do Trabalho, para que os interesses fossem respeitados e observados para evitar injustiças.

Findando a negociação com o consentimento e ajuste das partes envolvidas, seria elaborada a redação das cláusulas que irão compor o instrumento coletivo, como dispõe o artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O instrumento, depois de concluída a elaboração, seria depositado a uma Delegacia Regional do Trabalho para assinatura dos representantes sindicais ou empresas como previa o artigo 614 §1º, sendo publicado na empresa por 5 dias fixado em local propício para o conhecimento de todos e iniciaria a vigência 3 dias após o depósito na Delegacia Regional do Trabalho.

O artigo 614 §3º das disposições anteriores a reforma trabalhista (Decreto-Lei nº 5.452/43) traziam como tempo máximo de duração de uma convenção ou acordo coletiva o prazo de 2 anos.

Neste caminho, o Tribunal Superior do Trabalho a partir de 2012 havia modificado um entendimento anteriormente proferido, considerando que as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas integram ao contrato de trabalho obreiro, decisão da qual foi constituída na súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, sendo que sua aplicabilidade encontra-se suspensa em face a alteração normativa.

O entendimento supracitado é derivado da posição doutrinária conhecida como “ultratividade relativa” ou “aderência limitada por revogação” a qual dispõe que o diploma da negociação coletiva deve vigorar até serem revogados por novas disposições, de forma expressa ou até mesmo tácita quando por exemplo um novo instrumento omite uma cláusula anteriormente prevista.

A posição acima referida foi defendida por Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 174), onde expõe que a posição é a mais sabia:

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também a mais ábia, por ser mais harmônica aos objetivos do direito coletivo do trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo a negociação coletiva.

Destaca-se que antes de adotar a posição supracitada a redação da súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho era filiada à posição “Sem Ultratividade” ou “Aderência Limitada pelo Prazo”, a qual dispunha que o instrumento normativo somente poderia produzir efeito no prazo que havia sido proposto (ou seja, 2 anos), existindo também a Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho neste sentido.

Uma terceira posição divergia das correntes acima, defendia que as cláusulas dos instrumentos normativos deveriam obrigatoriamente incorporar ao contrato de trabalho “*ad eterno*”, é conhecida como “Aderência Irrestrita” ou “Ultratividade Plena”.

Noutro norte, outra importante disposição da Consolidação das Leis do Trabalho estava disposta do artigo 620, tratando das possíveis divergências normativas entre a convenção coletiva de trabalho e os acordos coletivos de trabalho.

Conforme se observou neste trabalho, as convenções coletivas possuem uma abrangência maior, em detrimento aos acordos coletivos, podendo ser aplicada em todas as unidades da mesma empresa em um âmbito estadual, enquanto o acordo será aplicado naquela unidade.

Feitas as considerações acima, tem-se que a antiga redação do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho colocava os acordos coletivos de trabalho em uma hierarquia superior as convenções por serem mais específicos.

Quanto as possíveis divergências, a antiga redação do artigo supracitado previa que as condições mais favoráveis aos empregados prevaleceriam em detrimento a qualquer dos instrumentos normativos, ou seja, sendo a convecção

coletiva mais favorável ao empregado esta seria hierarquicamente superior ao acordo coletivo de trabalho.

A regra acima, no tempo em que esteve em vigor, trouxe problemas, isto porque houve intensas discussões quanto a possibilidade de acordos e convenções coletivas trazerem cláusulas e disposições mais favoráveis.

Melhor dizendo, houve embate quanto a hipótese de as convenções coletivas terem disposições mais favoráveis que os acordos coletivos, e por sua vez, os acordos coletivos possuírem cláusulas de outros temas mais positivos aos trabalhadores.

Surgiram então, a fim de solucionar a incerteza das doutrinas, qual seja, a Teoria do Conglobamento e a Teoria da Acumulação, as quais foram muito bem definidas por Renato Saraiva (2011, p. 388):

Pela Teoria do Conglobamento, aplicar-se-ia o instrumento jurídico que, no conjunto de normas em relação a cada matéria, fosse mais favorável ao obreiro, sem fracionar os instrumentos jurídicos.

Já a Teoria da Acumulação prevê a aplicação dos dois instrumentos jurídicos. (Convenção Coletiva e Acordo Coletivo), extraindo-se de cada norma as cláusulas mais favoráveis ao trabalhador, aplicando-as, isoladamente, aos contratos de trabalho.

A jurisprudência acolheu naquela época a Teoria do Conglobamento, como se observa no julgado do TST abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. AÇÃO ANTERIOR PLEITEANDO OS CÁLCULOS COM BASE NO ATUAL REGULAMENTO. RENÚNCIA TÁCITA AO REGULAMENTO DA ADMISSÃO. O Tribunal Regional registrou que o autor manifestou expressamente sua concordância com o cálculo de sua complementação de aposentadoria segunda a norma vigente na data de seu jubramento (nos autos da RT 6289-2011-661-09-00-1), não há como reconhecer-lhe o direito à aplicação do regulamento que vigorava quando de sua admissão. Sendo incontroverso, nos autos, que o reclamante ajuizou ação anterior pleiteando que o cálculo das diferenças de complementação de aposentadoria fosse com base no regulamento vigente na época do seu jubramento e pleiteia, na presente ação, o cálculo das diferenças de complementação de aposentadoria com base no regulamento de sua admissão, a Corte de origem indeferiu os pedidos da inicial, em razão do comportamento contraditório, com base na teoria da boa fé objetiva e do venire contra factum proprium. De fato, o comportamento do reclamante na primeira ação demonstra sua renúncia tácita à fórmula do cálculo do seu benefício previsto no regulamento da sua admissão. Isso em razão da interpretação do item II da Súmula nº 51 desta Corte. **A teoria do conglobamento preceitua que, na existência de dois regulamentos, apenas um seja utilizado, não é possível utilizar cláusulas mais benéficas de um e, ao mesmo tempo, cláusulas mais benéficas de outro, pois caso contrário, a parte acabaria por estabelecer regulamento diverso com base apenas na sua vontade e apenas em**

seu benefício, o que não é aceito em nosso ordenamento jurídico. Portanto, ileso o art. 468 da CLT. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-978-40.2012.5.09.0661, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Valdir Florindo, DEJT 30/10/2013). (destaques nossos)

Portanto, o entendimento na vigência da anterior Consolidação das Leis do Trabalho era de que deveria ser aplicado o instrumento normativo que tivesse uma maior disposição de cláusulas favoráveis aos trabalhadores, eis que elencar somente os dispositivos que fosse mais favorável criaria um instrumento.

Ainda fazendo adendos as antigas previsões normativas e entendimentos das leis trabalhistas, importa expor os limites das negociações coletivas em detrimento as normas jurídicas.

De proêmio quanto a forma de elaboração, e as formalidades enfrentadas para a aprovação e entrada em vigor destas normas tem-se como principal diferença, eis que a negociação coletiva é realizada com a representação sindical e representantes da empresa, enquanto a norma jurídica possui um quórum de aprovação, votações, e forma de elaboração bastante distintas.

O objetivo de cada norma também é diverso, haja vista que as negociações coletivas de trabalho são destinadas a regular a relação empregatícia, criando normas para determinada empresa para enfrentamento de conflitos, previsão quanto a salário e jornada de trabalho dentre outros diferentes aspectos daquele setor econômico.

Enquanto a legislação deve ser uniforme para que atinja toda a sociedade de forma eficaz, possuindo debates mais prolongados, tempo de elaboração maior, necessitando de igual forma de votações dos representantes legislativos.

A legislação brasileira possui expressamente previsão quanto as negociações coletivas de trabalho, até mesmo quando aos limites dos instrumentos e as matérias que estes estão autorizados a regulamentar.

Observando os limites acima mencionados, foi instaurado doutrinariamente o princípio da adequação setorial negociada, o qual fixou certos critérios que devem ser observados na realização da negociação coletiva, como preceitua brilhantemente Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 176):

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo

justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quanto as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Assim, é possível notar que é permitido as negociações coletivas instituírem cláusulas e versarem sobre assuntos de forma diversa a legislação, desde que seja no sentido de implementarem um padrão superior, mais favorável, ou que faça transcrições de forma relativa, nunca tornando indisponível um direito previsto no ordenamento jurídico pátrio.

Portanto, com base na anterior redação da Consolidação das Leis do Trabalho e os entendimentos jurisprudenciais existentes a época, como conclui Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 491):

[...] pela supremacia das leis de ordem pública, porque, nesse caso, a convenção não poderá derrogar a lei, apesar de poder, normalmente, mencionar disposições mais favoráveis ao trabalhador do que as previstas na lei; e pela fonte de poder, pois a lei é imposta e a convenção coletiva é consentida.

Desta forma, entendeu-se a época que as leis de ordem pública por possuírem um procedimento mais específico não poderia ser derrogada por qualquer negociação coletiva.

2.3 Alterações Implementadas pela Lei nº 13.467 de 2017

As disposições da Lei nº 13.467/2017 implantaram o artigo 611-A e 611-B à Consolidação das Leis do Trabalho, cujos artigos tratam das principais matérias a serem discutidas nas Convenções e Acordos Coletivos, como a possibilidade de convencionar quanto a planos de cargos, salários e funções, ou quanto o teletrabalho, regime de sobreaviso, quanto ao banco de horas anual, evidenciando em contrapartida o respeito a Constituição Federal no momento das negociações.

Precisamente quanto ao caput do artigo 611-A, este prevê que os termos da convenção quando tratarem das matérias delimitadas nos incisos do mesmo dispositivo, aponta que os termos destas negociações deverão prevalecer sob a lei, tornando evidente a valorização do acordado em detrimento ao legislado.

A referida supremacia já havia sido projeto de lei em 2001 no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, que buscava justamente a flexibilização da legislação trabalhista, o projeto tramitou sob o número 5.483/01 o qual jamais entrou em vigor. Arnaldo Süssekind (2002, p. 577) em uma de suas obras abordou quanto ao tema:

[...] o Projeto de Lei do Executivo nº 5.483/01, que visa a complementar o art. 618 da CLT para permitir que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei ordinária, salvo em matéria de segurança e medicina de trabalho.

Após alguns anos viu-se aprovar uma reforma trabalhista que tratou justamente por colocar as negociações coletivas em superioridade em face as leis aprovadas pelo Poder Legislativo.

O rol do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho possui como maior inovação o regime de horas extras e os aspectos que delas derivam, sendo que foi mantida a possibilidade compensação e redução de jornada e suas respectivas previsões em instrumentos de negociação coletiva. Neste sentido restou exposto por Gustavo Cisneiros (2018, p. 238):

Podemos dizer que a jornada laboral foi o ponto mais afetado pela “autonomia da vontade coletiva”, partindo da já consagrada possibilidade de redução e compensação (inciso XIII do art. 7º da CF), passando pelo aumento da jornada para quem labora em turnos interruptos de revezamento (inciso XIV do art. 7º da CF), e chegando à grande novidade de redução do intervalo intrajornada mínimo de uma hora para até trinta minutos (só era possível, antes da Reforma, mediante autorização do Ministério do Trabalho, salvo para domésticos e motoristas/cobreadores/fiscais de ônibus). A modalidade de registro de jornada de trabalho também passou a ser livremente negociada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mas isso não afeta a exigência contida no § 2º do art. 74 da CLT (a adoção de controle formal de ponto nos estabelecimentos com mais de dez empregados), nem prejudica a inversão do ônus da prova estipulada na Súmula 338 do TST, pois o art. 611-A da CLT permitiu apenas a negociação coletiva quanto ao “sistema de registro de jornada”, afastando, com isso, a ingerência inoportuna do Ministério do Trabalho, como já aconteceu.

Contudo, a previsão do dispositivo supramencionado encontra limitação no artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê quais as matérias não passíveis de negociação coletiva, encontrando amparo no artigo 7º da Constituição Federal, conforme Gustavo Cisneiros (2018, p. 239):

O art. 611-B da CLT põe um freio na autonomia da vontade coletiva, relacionando direitos que não podem ser objeto de negociação. A lista visivelmente foi inspirada no art. 7º da CF, mas é bem-vinda, pois garante maior segurança.

A reforma trabalhista trouxe outro grande impacto com o fim da contribuição sindical obrigatória, culminando na redução de seus recursos. Importa lembrar que os sindicatos obreiros possuem importante papel na negociação coletiva, representando os trabalhadores no momento da estipulação das convenções e acordos coletivos de trabalho, defendendo os interesses dos trabalhadores na busca do equilíbrio da relação jurídica existente entre empregado e empregador.

A referida mudança coloca em roga a discussão acerca do risco de não se proteger efetivamente a classe operária, pela redução da representatividade dos mencionados órgãos, cuja contribuição mensal facultativa por parte dos empregados faz com que os sindicatos apelem para outras formas de subsistência, inclusive reduzindo sua força de trabalho, e manifestações na defesa dos direitos obreiros. Ao passo que faz com que adotem uma posição mais ativa, considerando que a contribuição somente será possível com autorização do empregado, trabalhando com mais proatividade na representação do trabalhador, deixando para trás o caráter apático de alguns entes sindicais.

A Lei nº 13.467 de 2017 alterou ainda a redação do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que a sua atual redação implica na aplicação dos acordos coletivos de trabalho em detrimento a convenção coletiva de trabalho em caso de divergência das cláusulas.

Ainda que a alteração leve a aplicação dos acordos coletivos que são mais específicos a categoria em face a representação de interesse direcionada aquela empresa específica, tratando mais internamente das situações e problemas, o dispositivo pode implicar em consequências prejudiciais aos obreiros.

Neste sentido, um acordo coletivo que trate da mesma matéria que a convenção coletiva poderá ser menos favorável aos empregados ainda que seja mais específico para aquela empresa, e mesmo nestas condições deverá prevalecer sobre a convenção coletiva, é como preceitua Gustavo Cisneiros (2018, p. 236):

A prevalência do acordo coletivo de trabalho não será afetada pela cronologia das normas. Expliquemos. Se existir uma convenção coletiva e

posteriormente for firmado um acordo coletivo, este prevalecerá sobre aquela. Se existir um acordo coletivo e posteriormente for firmada uma convenção coletiva, aquele prevalecerá sobre esta.

Portanto, pode-se concluir que o princípio da condição mais benéfica, que determinava a utilização da norma que fosse mais benéfica ao empregado, ainda que em posições hierárquicas distintas, tradicional no Direito do Trabalho, restou relativizado.

Desta forma, não se coloca em evidência somente o interesse do empregado, sendo necessária a observância do acordo coletivo em detrimento a convenção coletiva.

Tem-se ainda alterações no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo maior impacto paira sob o parágrafo 3º do mencionado dispositivo, pois houve a limitação da aplicação dos instrumentos coletivos ao prazo de 2 anos, ficando proibida a incorporação dos direitos previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho ao contrato de trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, antes da reforma trabalhista era previsto na súmula nº 277 do TST que a norma coletiva deveria vigorar até a sua revogação por novo instrumento coletivo, podendo ocorrer a revogação tácita ou expressa.

Atualmente, o artigo 614 §3º da Consolidação das Leis do Trabalho limita ao prazo de 2 anos a vigência do instrumento coletivo, limitando a aplicação das vantagens nela prevista, conforme expõe Gustavo Cisneiros (2018, p. 235):

Assim sendo, as vantagens previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho incidirão apenas durante o prazo de vigência da respectiva norma, que pode ser de no máximo dois anos. Essa teoria chama-se de “adesão limitada ao prazo de vigência”. Existem duas teorias que se contrapõem à CLT, chamadas de “teoria da adesão limitada à revogação” (era a que constava da Súmula 277 do TST, antes da Reforma Trabalhista) e “teoria da adesão ilimitada”, sendo certo que ambas são inaplicáveis ao direito pátrio, salvo se existir previsão desse tipo na própria norma coletiva.

Em consequência a nova disposição, princípios tradicionais do Direito do Trabalho foram relativizados, a título de exemplo, o princípio da condição mais benéfica, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, os quais previam a manutenção da condição mais benéfica ao trabalhador ainda que outra norma mais

nova reduza tal direito, e respectivamente, vedada a alteração de uma condição de trabalho vantajosa ao trabalhador por outra que que reduza a referida vantagem.

Desta forma, observou-se que as principais alterações da reforma trabalhista quanto as negociações coletivas de trabalho trouxeram grandes impactos empregados.

3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Neste capítulo serão realizadas análises quanto as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 no tocante as disposições que versam sobre as negociações coletivas de trabalho, comparando as mudanças legislativas com princípios e dispositivos constitucionais, bem como princípios basilares do direito do trabalho.

3.1 Análise Constitucional

O artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho introduzido à legislação após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 traz em seu *caput* a previsão quanto a prevalência da convenção e acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando tratarem das matérias dispostas nos incisos do próprio dispositivo.

As disposições do negociado, então, se sobrepõe as previsões legais quando tratarem a título de exemplo, de participação nos lucros e resultados da empresa, conforme prevê o inciso XV do artigo 611-A, ou ainda quando tratarem de intervalo intrajornada, observando o tempo mínimo de 30 minutos para a pausa direcionada a alimentação e descanso, observando o artigo 611-A, III da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outras 13 (treze) hipóteses previstas no artigo mencionado.

Não há como adentrar à análise constitucional sem mencionar que a Organização Internacional do Trabalho, na Convenção nº 98, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 49 em 27.08.1952, em seu artigo 4º, protegeu e fomentou a realização das negociações coletivas, inclusive prevendo que sejam tomadas medidas apropriadas a fim de garantir e promover a utilização dos meios de negociação entre o empregado e o empregador.

Frisa-se que o caráter supralegal dos tratados internacionais é aceito pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, observando o artigo 5º § 2º da Constituição Federal, o qual prevê que as disposições constitucionais não anularam ou excluíram a aplicação dos tratados internacionais que o país seja parte.

Assim, é certo que o disposto na Organização Internacional do Trabalho, apesar de possuir regramento específico para a sua classificação como tratado internacional, deve ser aplicado nas relações de trabalho da nação.

Cita-se ainda, que a OIT apresenta três valores, pilares que edificam a negociação coletiva, como cita Ricardo José Macêdo de Brito Pereira, (2018, p. 459):

O primeiro deles é a negociação livre e voluntária, que expressamente consta no artigo 4º da Convenção 98. De acordo com esse princípio, qualquer medida governamental destinada a forçar as organizações à negociação coletiva ou a imposição de alcançar um acordo é com ele incompatível. O segundo é a liberdade para decidir o nível da negociação, de maneira que se uma legislação prevê limitação neste aspecto viola a liberdade dos interessados de decidir o mais conveniente para eles. Por último, o princípio da boa-fé, que se traduz na exigência de que as partes negociadoras assumam a postura de estabelecer uma negociação autêntica, com o propósito de chegar a um acordo ou, quando isso não seja possível, que se evidenciem os esforços para a obtenção daquele resultado. Uma vez realizado o acordo, deve ser cumprido e aplicado nos termos pactuados.

Além da previsão internacional quanto ao reconhecimento e incentivo as negociações, a Constituição Federal pátria em seu artigo 7º, inciso XXVI reconhece as convenções e acordos, inclusive como fontes autônomas do direito, assim expõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 275):

[...] no contexto constitucional, os referidos instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva são reconhecidos como fontes autônomas do Direito do Trabalho, com papel de melhoria das condições sociais dos empregados (art. 7º, caput, da Constituição Federal da República).

Considerando, portanto, que as convenções e acordos coletivos de trabalho devem implementar melhorias nas condições de trabalho, é certo que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho ao impor que tais disposições devem prevalecer em detrimento da lei, estará se referindo as normas que garantam avanço nas relações de trabalho.

Ou seja, para que as negociações coletivas prevaleçam sobre as normas previstas no ordenamento jurídico, devem estas garantir melhorias ao labor, é o que defende Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 275):

[...] segundo a interpretação constitucional, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando estabelecem de forma mais favorável ao empregado.

Seguimos mencionado o artigo 8º da Constituição Federal brasileira, que em seus incisos III e VI prevê que o sindicato deve atuar nas negociações

defendendo os direitos e interesses da categoria, cuja participação é imprescindível sob pena de nulidade do ato convencionado.

A obrigatoriedade da participação do sindicato parte da premissa de que os trabalhadores necessitam de representação para que seus direitos sejam observados em face a disparidade encontrada na relação de trabalho.

Perante as constatações acima, cuja análise será melhor elucidada nos itens subsequentes, há que se salientar os fundamentos e objetivos do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito, citando para tanto Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 274):

[...] tem como fundamento: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político (art. 1º da Constituição Federal de 1988).

Além disto, constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da Constituição Federal de 1988).

Esses preceitos constitucionais, como princípios normativos gerais e diretrizes que são imperativas, também devem nortear a negociação coletiva de trabalho.

Em que pese existam diversas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista no tocante às negociações coletivas, é evidente que se deve observar em qualquer situação aos preceitos constitucionais que estão edificados sob os fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil, pois estes regem além das relações de trabalho, todo o ordenamento jurídico pátrio.

Há que se salientar que outros valores merecem ser observados no momento da negociação, como o disposto no artigo 5º, II e XXXV da Constituição Federal, que são conhecidos como princípio da legalidade e princípio da inafastabilidade da jurisdição que determinam que ninguém será compelido fazer ou deixar de fazer senão em virtude da lei, e ainda não poderá ser afastado da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direitos.

No âmbito infraconstitucional, o conhecido princípio da proteção presente no Direito do Trabalho representa a luta histórica entre os operários e o empregador para o reconhecimento de seus direitos, o princípio acima visa garantir que sejam respeitadas garantias mínimas aos trabalhadores, a fim de reduzir as desigualdades da relação de trabalho.

As negociações coletivas de trabalho precisarão, então, observar ao disposto acima para sua completa validade, pois a ausência de cumprimento ao determinado em qualquer dos princípios e dispositivos legais mencionados poderão levar a anulação de cláusulas ou do próprio ato em seu inteiro teor, ao passo que poderá ser alegada a invalidade em ação individual ou coletiva por empregados lesionados a partir das previsões normativas infames.

Portanto, existe a previsão no artigo 611-A §1º da Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao exame da convenção e acordo coletivo de trabalho, estabelecendo que o artigo 8º §3º também da Consolidação das Leis do Trabalho seja aplicado em conjunto na análise das cláusulas supostamente nulas.

A ação direcionada a anulação de cláusula ou da própria convenção ou acordo coletivo de trabalho em seu inteiro teor, estabelece que seja verificado o cumprimento do artigo 104 do Código Civil, o qual trata que os negócios devem ser celebrados por agentes capazes, que possuam objeto lícito, e que observe a forma prescrita em lei.

O artigo 8º, §3º solidifica o princípio da intervenção mínima estatal nas relações que se consolidarem a partir da autonomia da vontade coletiva, eis que existe expressamente a previsão para que se verifique o cumprimento aos requisitos do artigo 104 do Código Civil, limitando a atuação do Judiciário a observar se a celebração contou com agentes capazes, objetos lícitos, e forma prescrita em lei.

A seguir cada princípio trabalhado acima e disposição constitucional será melhor destrinchada e analisada sob a ótica do direito do trabalho com relação as negociações coletivas e as diversas modificações introduzidas a partir da Lei 13.467/2017.

3.2 Princípio da legalidade, Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição e Livre Iniciativa: desdobramentos constitucionais frente as modificações da Lei 13.467 de 2017

A reforma trabalhista alterou diversos dispositivos, reduzindo a rigidez de suas disposições. A prevalência do negociado sobre o legislado parece caminhar neste sentido de flexibilização, reduzindo a atuação do Poder Judiciário frente ao negociado.

Existe uma linha tênue entre a liberdade nas negociações, e o cometimento de afronta a preceitos constitucionais basilares da Justiça do Trabalho e do ordenamento jurídico como um todo.

O artigo 5º, II da Constituição Federal impõe que nenhuma pessoa seja constrangida a obedecer às regras, imposições que não estejam previstas em lei, consagrando ao princípio da legalidade.

Ao modificar o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho o legislador parece relativizar ao princípio da legalidade, ao passo que impõe a observância do ato negociado em detrimento da própria lei, pois nos determina que nos casos dispostos nos 25 incisos as convenções e acordos coletivos prevaleçam.

Citando o exemplo das atividades insalubres, veja que o artigo 611-A, XII, da Consolidação das Leis do Trabalho orienta que seja observada a negociação que trate do grau de insalubridade, à medida que a Constituição Federal no artigo 7º, XXIII, determina que seja pago o adicional para atividades insalubres, perigosas, na forma da Lei, observando que a Seção XIII da Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta a insalubridade e a periculosidade, determinando o artigo 192 que seja pago um adicional de até 40% a depender do grau verificado de insalubridade.

Diante ao acima explanado, é certo que haverá um conflito pois caso a negociação coletiva de trabalho determine situação diversa, prejudicial ao empregado, esta estará em prevalência sobre a determinação legal.

Importante expor a consideração de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 271):

É possível dizer que a previsão em destaque pode gerar a violação do princípio fundamental da legalidade, inerente ao Estado (Democrático) de Direito, quando a convenção coletiva e o acordo coletivo afrontarem normas legais imperativas, eliminando ou reduzindo direitos trabalhistas de ordem pública.

Evidente que determinar a observância de outra fonte (convenções e acordos coletivos de trabalho) como norteador para a atividade do trabalhador, em detrimento da lei, fere ao princípio da legalidade, pois a atribuição de autonomia a negociação coletiva não tira a sua classificação na escala hierárquica das normas, observando a Pirâmide de Hans Kelsen, segundo Pedro Lanza (2019, p. 95), sendo esta uma “Norma Infralegal”.

Assim, observando a sua classificação é possível concluir que os instrumentos da negociação coletiva estão hierarquicamente abaixo da Constituição Federal e as demais normas infraconstitucionais, como a própria Consolidação das Leis do Trabalho.

A determinação do artigo 611-A importa em dar protagonismo a negociação, ainda que hierarquicamente esta encontre-se em posição inferior as demais normas do ordenamento jurídico.

Impõe ressaltar que, conforme item 2.1 deste trabalho, é inegável a importância das convenções e acordos coletivos de trabalho, ao passo que inclusive são reconhecidas constitucionalmente no artigo 7º, XXVI, eis que estas desempenham papel importante na fixação e garantia de boas condições de trabalho, no entanto, submete-las a uma situação de prevalência pode colocar em risco a proteção ao trabalhador, devendo observar além dos limites dispostos no item 2.2 deste trabalho, os limites inclusive da sua hierárquica frente ao conjunto de normas do Brasil.

Outro importante valor encontrado a *Lex Mater* presente no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal o qual determina que “*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*”.

O artigo 611-A afasta do Poder Judiciário a possibilidade de intervenção na interpretação, aplicação e validação das negociações coletivas, garantindo a intervenção mínima do Estado nas suas disposições.

Contudo, vê-se que a previsão é incompatível ao princípio basilar da inafastabilidade da jurisdição, ao passo que afastar do Judiciário a possível lesão sofrida pelo obreiro é dar ao instrumento coletivo poderes ainda maiores.

A anulação da convenção e acordo coletivo de trabalho é também prevista pelo artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, desta vez no §1º, determinando que seja observada nesta prática o disposto no artigo 8º, §3º da mesma Lei, este por sua vez manda que se observe o artigo 104 do Código Civil, atribuindo ao Judiciário a competência de analisar tão somente questões quanto aos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei).

A limitação atribuída a atividade do Judiciário é contrária a inafastabilidade da jurisdição, afugentando do Poder Judiciário a apreciação de

possíveis lesões causadas ao trabalhador em decorrência das disposições da negociação coletiva.

Em contrapartida, garante a mais profunda autonomia da negociação coletiva, submergindo nos valores do negócio jurídico, e certificando que a nova realidade trazida pela Lei 13.467/2017 impõe o princípio da intervenção mínima do estado, como bem aponta o §3º do artigo 8 da Consolidação das Leis do Trabalho *“balizará sua atuação pelo Princípio da Intervenção Mínima na autonomia da vontade coletiva.”*

A diminuição da rigidez das normas do trabalho é incontestável, garantindo maior liberdade na criação de cláusulas nas negociações coletivas, abrilhantando a ideia veja-se o que entende Lorryne da Silva Santos e Mari Ângela Pelegrini (s.d., s.p.):

O Brasil atravessa a fase intervencionista, partindo para uma visão abstencionista, não no sentido de deixar de legislar sobre determinados assuntos, mas de oferecer autonomia aos contratantes para dispor em regras negociadas, via acordos e convenções coletivas de trabalho, quando não diretamente entre patrão e empregado (que no caso da reforma trabalhista entendeu ser possível para com aqueles trabalhadores que ganhem cerca de onze mil e poucos reais ou duas vezes o teto máximo de benefícios do INSS). A ideia é, portanto, não interferir em suas relações, quando os direitos e obrigações não forem defesos em lei.

Não é de hoje que o Brasil caminha para o “abstencionismo”, o Supremo Tribunal Federal em 2015 proferiu um acórdão no RE 590.415-SC, onde validou que o plano de dispensa incentivada quitasse todas as parcelas oriundas do contrato de trabalho a partir da previsão em convenção coletiva de trabalho.

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. **Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados.** Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção

n. 15411981 da Organização Internacional do Trabalho. **O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.** 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provisamento do recurso extraordinário. **Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.** (RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30.04.2015, ACORDAO ELETRÔNICO REPERCUSSAO GERAL- MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015) (grifo nosso)

Além do posicionamento do Supremo Tribunal Federal, em 2015, no governo do Fernando Henrique Cardoso, houve a tramitação do projeto de lei, PL nº 5483/2001, conforme referido no item 2.2 do trabalho, que visou implementar a prevalência do negociado sob o legislado, o qual foi aprovado na Câmara dos Deputados mas arquivado em 2004, é o que expõe e comenta Arnaldo Süssekind (2010, p. 605):

[...] Projeto de Lei do Executivo nº 5.483/01, que visa a complementar o art. 618 da CLT para permitir que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei ordinária, salvo em matéria de segurança e medicina de trabalho. [...] É preciso considerar que o Brasil é desigualmente desenvolvido, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e com algumas preocupantemente subdesenvolvidas.

Por outro lado, a livre iniciativa trata-se de um importante impulsor de desenvolvimento econômico do país, garantindo que a nação caminhe para o crescimento, ao passo que a atividade empresarial não pode ser vista como inimiga dos trabalhadores, devendo caminhar em complementação.

O próprio artigo 1º da Constituição Federal, inciso IV, traz que dentre os fundamentos desta república está “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, atribuindo as duas vertentes igual importância.

Em que pese o destaque ao trabalho e a atividade empresarial tenha sido dado de igual maneira na Carta Magna, notório que esta relação esconde uma

disparidade, pois o empregador está em posição de maior poder dentro da relação de emprego.

Dentro desta relação, há quem entenda que a renúncia a determinados direitos no âmbito da negociação não configura ilegalidade, é o caso de Ivani Contini Bramante (2017, p. 140):

A negociação não significa renúncia de direitos, envolve ganhos e perdas recíprocos e não há negociação sem uma contrapartida, pois deve atender ao comando constitucional da melhoria da condição social. A negociação coletiva possui limites materiais retratados pelas normas de ordem pública absoluta, imantadas pelo princípio da irrenunciabilidade e inalterabilidade lesiva pela vontade das partes. A relação jurídica trabalhista tem proteção por um rol mínimo de direitos e este rol mínimo é protegido e é independente da vontade dos interessados.

Basta que sejam observadas as garantias constitucionais para a validação do ato negociado, sob a ótica de que uma negociação pode suprimir direitos para que outros sejam implementados.

Em contrapartida, a supressão de direitos, ainda que para instauração de outras premissas, não pode ser considerada saudável, eis que cada conquista esconde uma história de luta da classe operária para o reconhecimento de seu valor, ficando na linha tênue entre o retrocesso social e o desenvolvimento econômico.

A livre iniciativa deve ser protegida e tida como elemento essencial para o avanço do país, pois a atividade empresarial é capaz de garantir empregos, de girar a economia a ponto de tornar-se real o movimento financeiro da nação.

O trabalhador, sendo imprescindível a sua importância dentro da relação de trabalho, e frente ao desenvolvimento econômico, caminha precisando de maior atenção, pois é inegável a sua posição inferior em relação ao seu empregador, tanto financeiramente quanto na necessária subordinação.

Portanto, o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho trouxe inúmeras incertezas constitucionais, pois relativizou previsões da *Lex Mater* classificadas como cláusulas pétreas, sendo o caso princípio da legalidade e o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

Observando todo o exposto, é certo que a aplicação do princípio da Intervenção Mínima garante às negociações coletivas, enquanto negócio jurídico, maior autonomia, sendo que a Livre Iniciativa como fundamento desta República estará em valorização.

Conclui-se assim, que apesar da igual importância da atividade empresarial e do trabalhador neste meio, a situação de disparidade encontrada na relação de trabalho, deve dar ao obreiro uma maior atenção, criando políticas para a garantia de seus direitos e não o contrário.

3.3. Princípio da Proteção e Princípio do não retrocesso social: fim da ultratividade da norma coletiva e estudo perante o artigo 611-A e outras disposições da Consolidação das Leis do Trabalho

A Lei 13.467/2017 vedou a ultratividade da convenção e acordo coletivo de trabalho através da nova redação do §3º do artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual limita também a vigência do instrumento coletivo por apenas 2 (dois) anos.

Cabe frisar que ultratividade trata-se de incorporação de um direito previsto em convenção ou acordo coletivo ao contrato de trabalho do trabalhador mesmo após o fim da sua vigência, como uma espécie de direito adquirido.

A reforma trabalhista, então, trouxe o fim desta ultratividade, limitando os direitos previstos nos instrumentos coletivos ao prazo estabelecido na vigência da convenção ou acordo coletivo, assim, a título de exemplo, caso exista na convenção a previsão de pagamento de auxílio refeição, este direito não poderá ser exigido após o transcurso do prazo de 2 anos da convenção coletiva.

Anteriormente fora exposto que a Constituição Federal pátria e inclusive as Convenções da OIT incentivam a criação dos instrumentos coletivos, e a reforma trabalhista parece caminhar junto a este entendimento, ao passo que buscou meios de dar maior autonomia aos negociantes com o artigo 611-A.

No entanto, o fim da ultratividade importa em desinteresse pela prática da negociação coletiva, pois todos os seus efeitos serão encerrados em curto prazo e importarão em nova negociação.

Ou seja, ao extinguir a ultratividade da norma coletiva o legislador acaba por não incentivar a prática da negociação coletiva, sendo contrário ainda a própria autonomia tão almejada pelo legislador da reforma, é o que expõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 342):

De todo modo, como mencionado, o art. 614 §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, determina que não será permitido estipular duração

da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos e veda a ultratividade.

Trata-se de inegável retrocesso, pois o mais coerente e adequado seria permitir que por meio da negociação coletiva de trabalho os próprios interessados definissem, de modo autônomo, se pretendem que o instrumento normativo ou algumas de suas cláusulas normativas produzam efeitos mesmo após o término de sua vigência, instituindo, ou não, a sua ultratividade.

A proibição, em quaisquer condições, de ultratividade, desse modo, contraria o exercício da autonomia privada coletiva na esfera da liberdade sindical (art. 7º, inciso XXVI, e art. 8º, inciso VI, da Constituição da República).

Ao interferir no prazo de vigência e na manutenção, ou não, de determinadas cláusulas o artigo 614 §3º da Consolidação das Leis do Trabalho é contrário ao princípio da intervenção mínima, instituído pelo artigo 8º, § 3º, da mesma Lei, e adverso a busca pela autonomia absoluta dos negociantes, também visada pela Reforma Trabalhista, pois interfere bruscamente na vontade dos negociantes.

Há que se expor que havendo vontade das partes em manter o instrumento vigente, ou sustentar determinadas cláusulas, deveria ser classificado como mera vontade das partes, não havendo sentido na limitação da referida prática.

No mais, os envolvidos na negociação parecem incorporar-se a uma espécie de limbo-jurídico, pois até a nova negociação não existiram os direitos anteriormente previstos, é o que observa Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 272):

Prestigiar um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente *desproporcional*, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica.

Assim, apesar dos esforços legislativos em garantir e dar maior autonomia as negociações coletivas, não é possível atribuir ultratividade a determinada premissa prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Faz-se um adendo ainda ao fato de que o mesmo dispositivo limita o tempo de vigência ao prazo de 2 anos, não havendo previsão quanto a possibilidade de prorrogação da negociação após o prazo em comento.

Há que se expor, novamente, que existindo manifestação de vontade das partes envolvidas no instrumento coletivo a prorrogação não seria de toda forma negativa, podendo valer até que alguma mudança seja necessária.

Por fim, vê-se que a vedação à ultratividade parece não ser de forma absoluta uma vantagem aos negociantes culminando em uma espécie de limitação da autonomia.

Passando a tratar do princípio da proteção atribuído ao Direito do Trabalho no século XX, a partir da constitucionalização de direitos trabalhistas, que ganharam importância ainda maior na Carta Magna de 1988 perante as previsões do artigo 7º.

A importância do trabalho fez dele um dos fundamentos desta República, conforme artigo 1º, IV, da Constituição Federal, sendo que segundo Ricardo José Macêdo de Brito Pereira (2018, p.450) *“o trabalho possui papel inquestionável na integração de seres humanos e como indutor de transformações sociais”*.

O trabalho se trata de um direito humano internacional pois houve a previsão na Carta Internacional de Direitos Humanos quanto ao direito fundamental ao trabalho digno. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948) tratou do direito individual e coletivo de trabalho, apontando que individualmente todo trabalhador possuirá direito ao descanso, lazer, jornada de trabalho limitada, férias dentre outras previsões e no âmbito coletivo trouxe a previsão quanto aos sindicatos estabelecendo que os trabalhadores poderiam se unir em grupos para a defesa de seus interesses.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um grande precursor na efetivação dos direitos dos trabalhadores no âmbito individual ou coletivo, se fundou em 1919, e estabeleceu direitos fundamentais de todo trabalhador a partir da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, criada em 1998, cujo documento passou a integrar a importante Carta Internacional dos Direitos Humanos Trabalhistas que prevê premissas importantes como expõe Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 70):

O documento internacional destaca os seguintes direitos: direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva (Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, e Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil); o direito à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções 29 e 105 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil); o direito à

efetiva abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT, ambas ratificada pelo Brasil) e o direito à eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação (Convenções 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil).

Portanto, o Direito do Trabalho advém de uma construção internacional para efetivação de garantias mínimas em todo o mundo, estabelecendo direitos fundamentais ao trabalhador a fim de garantir um trabalho e uma vida digna, pois no passado houve uma exploração sem precedentes do trabalho humano com o trabalhador sempre em posição inferior dentro da relação de trabalho, abrilhantando a ideia expõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 276):

Na realidade, o princípio da proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a evolução histórica, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos empregados e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir status social, noção máxima de cidadania.

A proteção ao trabalhador surge em respeito à dignidade da pessoa humana, sendo esta a direção de todo o ordenamento jurídico, e a partir da proteção do Direito do Trabalho é que se cria três aspectos conhecidos, sendo estes a (i) aplicação da norma mais favorável, (ii) *in dubio pro operário* e (iii) a condição mais benéfica.

Os desdobramentos citados acima, além de decorrerem da proteção ao trabalhador, também buscam garantir melhor condição na sua atividade laborativa em si e na própria vida particular do mesmo.

É admitido, portanto, a fim de melhorar as condições de trabalho de modo geral, fontes diversas a própria lei, ou seja, de forma autônoma as partes podem convencionar as negociações coletivas, criando direitos mais benéficos que aqueles derivados da lei e Constituição Federal.

A Lei 13.467/2017 ao instituir as novas disposições quanto aos instrumentos coletivos e a própria negociação parece afastar-se desta proteção fixada na mais profunda raiz do Direito do Trabalho.

Veja que ao garantir destaque maior ao negociado em detrimento das previsões legais, o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho desvia-se da proteção garantida ao trabalhador, isto porque o empregado sendo parte carente da

relação empregatícia necessitaria de uma proteção que especial perante aos atos convencionados pelas partes.

Em que pese a negociação seja baseada na autonomia dos convencionantes quanto às cláusulas a serem instituídas, é certo que priorizar o negociado de forma exacerbada foge da proteção instituída no Direito do Trabalho perante a relação desproporcional entre o empregado e o empregador.

A proteção do trabalhador é ferida, ainda, no artigo 611-B, quando em seu parágrafo único destoa que a duração do trabalho não se considerará regra de saúde, higiene e segurança, o qual veremos a seguir:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Fato é que a reforma trabalhista tratou de incluir diversos artigos e regulamentar situações que envolvem a duração do trabalho, retirar a classificação como norma de saúde, higiene e segurança foi uma das maiores afrontas a proteção do trabalhador.

A garantia de melhor condição de trabalho não pode se efetivar com o trabalhador submetido a jornadas exaustivas de trabalho, sem que haja o descanso suficiente para o início de nova jornada, tal disposição implica na saúde e qualidade de vida do trabalhador, pois será privado de lazer e momentos com a família, gerando possíveis lesões e mazelas a sua saúde.

O princípio da proteção tem como uma de suas preocupações a saúde do trabalhador, pois no passado não existiam critérios reguladores das jornadas e outras disposições que garantissem o trabalho digno, causando doenças físicas e até mesmo psicológicas.

Pelas razões acima é que fora regulada a jornada, limitando que o empregado trabalhe no máximo 10 horas por dia, considerando o limite de 2 horas extras diárias, assim como defende Ricardo José Macêdo de Britto Pereira (2018, p. 462): “Pode-se dizer que a evolução dessas leis que passam a integrar o meio ambiente do trabalho representa avanço inquestionável para esse ramo do direito”.

Além da duração do trabalho não ser mais considerado norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, a prestação habitual de horas extras, a partir da nova redação do artigo 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, e o banco de horas.

O artigo 59 §5º e §6º parecem fugir também da proteção ao trabalhador, pois permitem que os acordos de compensação de jornada e o banco de horas sejam estabelecidos em acordo individual, sendo que o banco de horas deve ser escrito e a compensação poderá ocorrer em até 6 meses, e o acordo de compensação poderá ser escrito ou tácito, devendo ser realizada a compensação no mesmo mês.

Quebrou-se a garantia prevista no artigo 7º, XII, da Constituição Federal que previa a estipulação da compensação somente mediante convenção coletiva de trabalho, entendimento este defendido na Súmula 85 do C. TST.

Possível ainda, a partir da previsão do artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho a fixação de jornada com escala 12X36 através de acordo individual sem a representação de qualquer ente sindical.

Outra restrição a questão da duração do trabalho se refere ao fim das horas *in itinere*, cujo tempo de deslocamento do empregado até o local de trabalho não é mais incluso na jornada de trabalho do trabalhador, é a previsão do artigo 58, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Importante mencionar ainda, que o artigo 71, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho alterou o intervalo intrajornada, destinado ao descanso e alimentação, atribuindo a este a natureza de verba indenizatória e não salarial, implicando em nova violação a proteção e outros preceitos constitucionais, conforme Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 76):

As normas jurídicas que regulam os intervalos intrajornadas são imperativas e direcionadas à preservação da saúde e segurança obreiras. Seu desrespeito, na prática contratual, implica o pagamento do referido período como se tempo efetivamente trabalhado fosse. Como esse lapso temporal assume a natureza de componente da própria jornada de trabalho, ele deve ser remunerado como salário (e não como indenização, obviamente). Portanto, resta claro que o art. 71, § 4º, da CLT, em sua redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017, aprofundou o parâmetro de flexibilização trabalhista, com violação manifesta ao art. 7º, IV, da Constituição e ao art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948.

As diversas alterações quanto a duração do trabalho fere ao princípio da proteção do trabalhador, pois retroagem a situações experimentadas no passado pelos obreiros.

Lutou-se para garantir que a duração do trabalho se limitasse a 10 horas diárias, lutou-se para atribuir ao conjunto de normas referente a duração do trabalho a classificação de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, lutou-se para que houvesse um intervalo durante a jornada, levando em todas essas lutas a proteção ao trabalhador e a efetivação do trabalho digno.

Apesar do avanço de anos, a Lei 13.467/2017 parece ter retroagido em diversos aspectos no direito do trabalho, deixando de garantir a verdadeira proteção ao trabalhador que além das raízes na *Lex Mater* brasileira, possui vinculação no direito internacional do trabalho.

Assim, a proteção ao trabalhador não foi observada em diversos aspectos da reforma trabalhista, culminando em lesão ao princípio do não retrocesso social.

3.4 Decisões Jurisprudenciais após a Lei 13.467 de 2017

A reforma trabalhista trouxe diversas alterações, excluindo algumas previsões como o intervalo de 15 minutos destinados a mulher, previsto no artigo 384, da Consolidação das Leis do Trabalho, o fim das horas *in itinere* com a previsão do artigo 58, §2º, da mesma Lei, dentre outras modificações.

A aplicação das novas disposições pelo Judiciário passou a ocorrer nas reclamações trabalhistas após 11 de novembro de 2017 quando entrou em vigor a Lei 13.467/2017, observando, claro, a Instrução Normativa nº 41 do C. TST que determina a aplicação sem atingir situações pretéritas que já haviam se iniciado sob a exigência da outra lei.

A decisão abaixo que aplicou o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, atribuindo validade a norma coletiva que previa a redução do intervalo interjornada, observemos a seguir:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. TRABALHADOR AVULSO. INTERVALO INTERJORNADAS. SUPRESSÃO. EXCEPCIONALIDADE PREVISTA EM NORMA COLETIVA. PROVIMENTO. Como é de sabença, o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal conferiu validade aos acordos e convenções coletivas de trabalho, prestigiando esse importante mecanismo

de autocomposição de conflitos, em que se busca, por meio de concessões recíprocas, transacionar direitos, desde que observados determinados parâmetros, como tem entendido este Tribunal Superior, a saber: a) haja efetiva transação de direitos, por meio de concessões recíprocas, e não mera renúncia a direitos dos trabalhadores; e b) que a referida transação se opere apenas sobre parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa. Por meio desse instrumento normativo, classes trabalhadoras e empresariais podem fixar regras reguladoras da sua relação jurídica, nada impedindo que negociem, via norma coletiva, redução ou supressão de direitos. Firmado o instrumento normativo, ganha ele atributo de norma jurídica, o qual rege a relação entre as partes. E nesse cenário, o que foi negociado passa a prevalecer sobre o legislado, como tem, reiteradamente, entendido o Supremo Tribunal Federal nas suas decisões. **Atualmente, frise-se, a questão da prevalência da norma coletiva sobre a norma legal encontra-se inserida, inclusive, em texto de lei, in casu, no artigo 611-A da CLT, dispositivo este introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017.** Sobre o alcance da negociação, importante salientar que ele é amplo, a ponto de a própria Constituição Federal mitigar direitos garantidos no seu texto, como sucede com a irredutibilidade salarial e a duração do trabalho, na hipótese da existência de norma coletiva prevendo a diminuição de salário e a alteração da jornada (artigo 7º, VI, XIII e XIV). O que não se pode perder de vista é que, diante da relevância dada pelo constituinte pátrio à norma coletiva, esta Justiça Especializada deve, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, não somente incentivar, como também garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites da lei, levando em conta a especificidade do caso concreto. Feitas essas considerações, cabe indagar se o intervalo interjornada poderia ser objeto de negociação coletiva, a ponto de atingir o direito ao gozo da pausa mínima de 11 horas prevista no artigo 66 da CLT. Pois bem. Não se pode olvidar, prima facie, que o intervalo interjornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, e a sua inobservância, conforme entendimento sedimentado nesta Corte Superior, acarreta, por analogia, o mesmo efeito previsto no § 4º do artigo 71 da CLT e na Súmula nº 110, qual seja, o pagamento de horas extraordinárias relativas aquelas subtraídas da referida pausa. Essa, aliás, é a inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 355 da SBDI-1. Em relação ao trabalhador avulso, no entanto, não se pode negar que o artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal estabeleceu garantia que o iguala ao trabalhador com vínculo de emprego, estendendo-lhe todos os direitos que, em regra, somente faria jus o empregado com liame empregatício. Malgrado a garantia constitucional da isonomia, o certo é que o trabalhador avulso dispõe de características peculiares, as quais, e por conta disso, exigiram do legislador pátrio o estabelecimento de normas próprias, a exemplo do que ocorre com o intervalo interjornada. Acerca da matéria, a Lei nº 9.719/1998, que regula as condições gerais de proteção ao trabalho portuário, fixou que, embora o trabalhador avulso faça jus quando da sua escalação diária ao intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas, estabelece que o referido direito poderá ser excepcionado, nas hipóteses previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. É o que dispõe o artigo 8º do mencionado diploma. **Como se pode inferir do citado preceito, o legislador pátrio deixou a cargo das classes patronal e trabalhadora a incumbência de eleger, por meio de negociação coletiva, quais as situações em que se poderia flexibilizar o intervalo interjornada.** Nessa senda, fixadas essas circunstâncias, nada impede que o trabalhador avulso abra mão do intervalo mínimo de 11 horas previsto na lei e opte por se inserir na excepcionalidade prevista no instrumento coletivo, sendo essa a norma jurídica que irá regular a relação de trabalho, no particular, e não o comando previsto em lei. Por conseguinte, encontrando-se o trabalhador avulso, no que diz respeito ao intervalo interjornada, regido pelo instrumento coletivo, por certo que a sua pausa entre jornada não será aquela prevista na lei. Desse modo, incorreto

se estabelecer parâmetros entre o intervalo interjornada efetivamente gozado e o que está previsto na lei, para depois se chegar à conclusão de que houve descumprimento da pausa mínima legal, pois, na espécie, o comando que se aplica ao trabalhador portuário é a exceção prevista na norma coletiva, essa, sim, deve ser observada. **Somente quando descumprida ou invalidada alguma de suas cláusulas é que se afasta a aplicação do instrumento coletivo que regula o caso, para fazer prevalecer as regras previstas na lei, como se observa em vários julgados deste Tribunal Superior, envolvendo pactuação de direitos por meio de acordo ou convenção coletiva.**

[...]

Pelo exposto, forçoso reconhecer que, no caso, a inobservância do intervalo interjornada ocorreu em situações excepcionais, autorizadas por norma coletiva, mostrando-se incorreta a decisão do egrégio Tribunal Regional que, desprestigiando o instrumento normativo, condenou o reclamado ao pagamento de horas extraordinárias. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-459-38.2016.5.17.0003, 4ª Turma, Redator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 10/08/2018). (destaque nosso)

O intervalo interjornada previsto no artigo 66, da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê que entre as jornadas deve-se existir um intervalo de no mínimo 11 horas, no caso acima foi convencionado que em uma situação excepcional o intervalo entre duas jornadas poderia ser reduzido, cuja previsão, analisada pelo Tribunal Superior do Trabalho foi validada, aplicando-se o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

A redução do intervalo entre jornadas configura lesão ao direito do trabalhador, pois o período é destinado ao descanso a fim de garantir a recomposição física e mental para novo dia de trabalho, a previsão em convenção coletiva, no entanto, pode validar a redução conforme entendimento da 4ª Turma do C. TST.

As decisões jurisprudenciais, portanto, vêm aplicando a rigor a alteração no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, atribuindo valor ao instrumento coletivo em detrimento a lei.

4 PARTICIPAÇÃO DOS ENTES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O capítulo a seguir será dedicado ao estudo da participação dos sindicatos na negociação coletiva, sua importância e as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017, responsável pelo fim da contribuição obrigatória dos trabalhadores.

4.1 O Fim da Contribuição Sindical Compulsória

A Constituição Federal de 1988 foi responsável pela estruturação do Estado Democrático de Direito, e trouxe como um de seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III da *Lex Mater*, possuindo previsão ainda como fundamento o trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, IV).

A importância dada a pessoa humana e ao trabalho deriva de uma luta histórica pela garantia de direitos mínimos a todas as pessoas, é o que afirma Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 251):

Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, por consequência, da ordem jurídica do País (e, por consequência, da ordem social, econômica, cultural e institucional), a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional.

Os direitos trabalhistas integraram a esta lógica de proteção a pessoa humana, conforme dito anteriormente, garantindo a constitucionalização dos direitos mínimos aos trabalhadores, prevendo, dentre os demais direitos, a possibilidade de realização das negociações coletivas de trabalho, e para tanto se exigiu a participação de entes sindicais representando os interesses dos empregados.

O sindicato dos trabalhadores trata-se de órgão imprescindível para a realização das convenções e acordos coletivos de trabalho, cuja existência baseia-se na condição de desigualdade ocupada pelos empregados frente aos seus empregadores, atribuindo, através da representação, certa igualdade entre os negociantes.

A obrigatoriedade na participação dos sindicatos na negociação coletiva possui também amparo constitucional, previsão do artigo 8º, VI da Constituição Federal.

A Lei 13.467/2017 alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 que tratavam do sindicato, sua participação e a contribuição sindical efetuada em folha de pagamento.

A partir da modificação acima mencionada, a contribuição sindical descontada do empregado em folha de pagamento passou a ser facultativa, somente podendo ser realizada pelo empregador no momento da contraprestação pecuniária se houver expressa autorização do trabalhador.

O fim da compulsoriedade da referida contribuição não se trata de lesão direta a Constituição Federal brasileira, pois em momento algum foi atribuída a obrigatoriedade para tal quitação na Carta Magna, ou seja, o artigo 8º, que trata do sindicato, não vem atribuir obrigatoriedade na contribuição, nem mesmo expor qual a natureza jurídica desta parcela.

Assim, o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal dispõe que *“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”* prevendo a contribuição, mas sem expor o caráter obrigatório deste pagamento.

Ato contínuo, importa mencionar que inclusive a compulsoriedade parece ser contrária a própria Carta Magna, pois o artigo 8º, V prega que ficará facultada a filiação ao sindicato, ou seja, é de livre escolha do trabalhador filiar-se ou não ao ente sindical, e a obrigatoriedade da contribuição implica em filiação ainda que contra a vontade desse empregado.

A obrigação de pagamento da “mensalidade sindical” era contrária inclusive a Convenção nº 87 da OIT, conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia *“uma vez que era devida independentemente de manifestação de vontade ou concordância do trabalhador ou empregador, bem como filiação ao ente sindical”*.

Noutro norte, o encargo obrigatório fazia com que o trabalhador, ainda que indiretamente ou contra a sua vontade, fosse representado por um sindicato, existindo um mínimo vínculo entre as partes (sindicato e empregado), e partir do fim da referida contribuição, o trabalhador somente se autorizar poderá manter este vínculo.

Neste sentido, surgem as críticas ao fim do pagamento obrigatório, como entende Ricardo José Macedo de Brito Pereira (2018, p. 461):

[...] a supressão abrupta da contribuição obrigatória sem a previsão de uma forma de financiamento alternativa para a atuação sindical ou de uma gradação para os ajustes necessários mostra-se como medida que apenas diminui a capacidade financeira das entidades, comprometendo ainda mais sua atuação.

A alteração produz enorme impacto no âmbito da negociação coletiva. A contribuição sindical compulsória era o elemento de direito público que vinculava o sindicato e o trabalhador não filiado. Com o seu fim, adquirindo essa contribuição o caráter voluntário, não é suficiente a Constituição fazer menção à categoria. Eliminou-se o único vínculo jurídico que existia entre eles. Com efeito, o sindicato não possui legitimidade para interferir nas condições de trabalho dos empregados não filiados. A contribuição negocial que poderia ser uma forma de se estabelecer essa vinculação jurídica também foi inviabilizada pela reforma, pois condicionou qualquer pagamento ao sindicato à autorização prévia (art. 611-B, CLT).

A eliminação do vínculo existente entre o empregado não filiado e o sindicato importa em impacto no direito individual do trabalhador que não contará com a representação, pois neste caso o sindicato não terá legitimidade para influir nas condições de trabalho.

No âmbito coletivo, apesar de revelar impacto na negociação coletiva, as garantias previstas em convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser aplicada inclusive aos trabalhadores que não contribuem.

Apesar da ampla divergência na jurisprudência, o entendimento é que basta o enquadramento a uma categoria profissional para que lhe seja aplicada a convenção ou acordo coletivo desta, sem a exigência de filiação ao ente sindical.

O fim da obrigatoriedade na “mensalidade sindical” já era discutido no Brasil antes mesmo da reforma trabalhista, pois havia a necessidade de adequação no ordenamento jurídico no sentido de retirar imposição de contribuição de um órgão cuja filiação era facultativa. Note-se ainda que a necessidade de adequação do setor para os novos parâmetros pôde ser planejada durante 120 de *vacatio legis* imposto a Lei 13.467/2017, e conforme supramencionado, já existia ampla discussão quanto ao fim da referida compulsoriedade.

Ademais, não houve o desamparo completo das entidades, sendo que o fim foi quanto ao caráter compulsório da contribuição, é o que expõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2020, p. 264):

[...] a contribuição sindical, em si, não foi extinta, nem se deixou as organizações sindicais sem qualquer possibilidade de obter recursos financeiros para as suas atividades, pois apenas foi excluído o seu caráter compulsório, pelas razões indicadas, sinalizando às entidades sindicais a necessidade de atuação com efetiva *legitimidade* para viabilizar a permanência no sistema, devendo demonstrar *representatividade* apta a

elevar o quadro de associados e de pessoas que queiram ou autorizem a contribuição.

Portanto, a extinção da compulsoriedade pode significar um incentivo ao sindicato em agir com maior intensidade na busca por direitos da categoria de trabalhadores que representa.

Em que pese existam vertentes positivas quanto a alteração trazida na reforma trabalhista, não se pode deixar de consignar que haverá um enfraquecimento dos sindicatos, que com a diminuição de seus recursos atuará com menos vigor na representação dos trabalhadores, bem como não poderá ser garantida a relação de igualdade entre os negociantes.

A representação dos empregados busca garantir maior igualdade no momento da negociação e a ausência de recurso financeiro ao sindicato pode propiciar um enfraquecimento desta condição.

Além disto, o sindicato não possuindo o apoio dos trabalhadores daquela categoria pode perder o interesse na realização das negociações coletivas de trabalho, pois basta imaginar que estarão à mercê daqueles que autorizarem a contribuição, podendo surgir a ideia de desinteresse na luta por direitos de uma categoria que não motiva a atividade sindical e conseqüente representação.

Implica mencionar ainda, que o Brasil com sua vasta desigualdade social, onde poucos trabalhadores possuem a instrução suficiente a fim de entender a importância da representação sindical, levará a um enorme impacto econômico dos entes sindicais, como vem acontecendo, cujo trabalhador por não possuir informações adequadas se limitará a analisar somente a vantagem econômica de não assumir mais o encargo destinado ao sindicato.

Há que se expor que a previsão nos instrumentos coletivos quanto a contribuição sindical foi considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal na ARE-RG 1.018.459/PR, portanto, a cláusula que prever, em convenção ou acordo coletivo, a necessidade de contribuição sindical será nula. Vejamos:

Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e convenções coletivas de trabalho. Imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo. Impossibilidade. Natureza não tributária da contribuição. Violação ao princípio da legalidade tributária. Precedentes. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte (SFT, Pleno, ARE-RG 1.018.459/PR, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe 10.03.2017).

A previsão em acordo ou convenção coletiva quanto a obrigação de pagamento dos sindicatos foi pauta de mudanças na reforma trabalhista, cujo artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação do inciso XXVI, prevê a ilegalidade de convencionar quanto a qualquer cobrança ou desconto direcionado ao sindicato.

Os sindicatos no Brasil observam a regra da unicidade sindical, sendo que somente pode existir um sindicato para cada categoria dentro de uma determinada base territorial, fazendo com que haja a concentração em um único e específico sindicato, todas as premissas de representação.

A referida unicidade, sofre críticas no sentido de que a ausência de “concorrência” pode culminar na inércia de alguns sindicatos, não se posicionando da maneira esperada na representação dos empregados.

Assim, o fim da obrigatoriedade poderá levar a mudança de postura dos sindicatos mais inertes para que estes de fato lutem na busca por melhores condições de trabalho a seus representados.

Em contrapartida, a extinção da “mensalidade sindical” em determinadas situações pode culminar na busca por outras formas de obtenção de recursos, inclusive com a realização de alianças com empregadores, prejudicando os empregados.

Portanto, o fim da obrigatoriedade no pagamento da contribuição sindical não representa lesão direta a Constituição Federal que jamais indicou o caráter compulsório da parcela, sendo que a imposição do pagamento representava lesão a faculdade do empregado em se associar ou não ao ente sindical. Noutra norte, não se pode deixar de elucidar que existem vertentes negativas derivadas da alteração trazida pela Lei 13.467/2017, como o enfraquecimento dos sindicatos que podem vir a gerar uma representação deficiente no momento da negociação coletiva de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho tratou das alterações na legislação trabalhista trazidas a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 2017, destacando os reflexos da mudança nas disposições acerca das negociações coletivas de trabalho, e os consequentes impactos no direito do trabalhadores, com a relativização de princípios tradicionais do direito do trabalho, como a flexibilização de garantias constitucionais, realizando um comparativo com as disposições legais e jurisprudenciais anteriores a mudança.

Assim, abordou-se em evidência a mudança do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho que prevê atualmente a aplicação do negociado, ou seja, as disposições das convenções e acordos coletivos de trabalho em detrimento ao legislado, normas de direito público, e como esta alteração implica em insegurança jurídica visto que a supremacia do negociado impede que ocorra a apreciação pelo poder judiciário quanto ao teor dos instrumentos coletivos, bem como a intervenção mínima do estado, presente no artigo 8 §3º da Consolidação das Leis do Trabalho que implica em lesão direta a inafastabilidade da jurisdição, mas garante que as partes negociantes tenham mais autonomia no momento de negociar e criar cláusulas , criando direitos, pensando na melhor condição para a categoria.

Ato contínuo, buscou-se apresentar as mudanças do artigo 614 §3º e artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, que limitou a aplicação da norma coletiva ao prazo máximo de 2 anos, sendo vedada a ultratividade, o que pode interferir inclusive na autonomia das negociações coletivas, pois estará impondo o prazo de vigência do instrumento coletivo, bem como anulando todo o teor anteriormente negociado, sem que as partes possam negociar com base no que evidentemente for melhor a categoria, existe ainda a previsão de aplicação do acordo coletivo em caso de conflito com a convenção coletiva.

Outra grande alteração explorada neste trabalho foi o fim da contribuição sindical compulsória, a qual encontra-se em consonância a Constituição Federal e as Convenções da OIT, eis que a liberdade em filiar-se prevista no artigo 8º, V da *Lex Mater* finalmente tornou-se realidade no Direito do Trabalho, sendo que atualmente a filiação e a consequente contribuição sindical serão facultativos, necessitando de autorização expressa do trabalhador para que ocorra o desconto em salário. A referida mudança enfraqueceu os sindicatos, que com recursos

reduzidos terão menores condições de atuar com igualdade perante ao empregador, mas garantiu que os sindicatos atuem com vigor na luta por melhores condições de trabalho, afastando a inércia presente em alguns entes sindicais.

O artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho buscou garantir maior autonomia a negociação coletiva, implementando a intervenção mínima estatal no momento do exame do instrumento coletivo, o que é importante para incentivar as categorias a negociarem e implementarem melhores condições de trabalho, realizando a adequação setorial, ao passo que ao negociar se levará em consideração a realidade da categoria, no entanto, a supremacia da convenção e acordo coletivo de trabalho representa um risco a proteção do trabalhador, pois estamos diante de um país com extrema desigualdade social, onde as condições de trabalho são diversas, e as previsões nestes instrumentos podem não ser o mais justo aos trabalhadores, à medida que colocados em posição superior ao legislado implica em retrocesso social, e lesão ao protecionismo presente na Constituição Federal.

Conclui-se que o estudo da Lei nº 13.467 de 2017 é de grande valia, eis que as alterações impactaram diversos direitos conquistados ao longo da história pelos trabalhadores, relativizando premissas importantes.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRAMANTE. Ivani Contini. Reforma trabalhista: Prevalência do Negociado Sobre o Legislado. *In*: MARTINS. Juliane Caravieri. BARBOSA, Magno Luiz. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma Trabalhista em Debate: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 49 de 1952**. Aprova a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, em Genebra, na 3ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-49-27-agosto-1952-351309-republicacao-60889-pl.html#:~:text=Aprova%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%B0,da%20Confer%C3%AAncia%20Internacional%20do%20Trabalho.&text=%C2%AA%20Sess%C3%A3o%20da%20Confer%C3%AAncia%20Internacional%20do%20Trabalho> Acesso em: 24 out. 2020

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidações das Leis Trabalhistas - CLT**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro/RJ: Congresso Nacional, 1943.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 41 do Tribunal Superior do Trabalho**. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 22 jun. 2018. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/intst41_2018.htm Acesso: 24 out. 2020

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei nº/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/nº/113467.htm). Acesso em 20 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR-978-40.2012.5.09.0661. AGRAVO DE INSTRUMENTO – DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. AÇÃO ANTERIOR PLEITEANDO OS CÁLCULOS COM BASE NO ATUAL REGULAMENTO. RENÚNCIA TÁCITA AO REGULAMENTO DA ADMISSÃO [...]** Relator: Desembargador Convocado Valdir Florindo, DEJT 30/10/2013. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=C>

onsultar&conscsjt=&numeroTst=978&digitoTst=40&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0661&submit=Consultar. Acesso em: 24 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 322**. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. [...] Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA322 Acesso em: 24 out. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. RR-459-38.2016.5.17.0003. TRABALHADOR AVULSO. INTERVALO INTERJORNADAS. SUPRESSÃO. EXCEPCIONALIDADE PREVISTA EM NORMA COLETIVA. PROVIMENTO. [...] Relator: Ministro Caputo Bastos, DEJT 10 ago. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9620b86c1d46ae1b56565a7663f0bf9f> Acesso em: 24 out. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE [...]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277 Acesso em: 28 out. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. COMPENSAÇÃO DE JORNADA [...] Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85 Acesso em: 28 out. 2020

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário**. RE 590.415-SC. DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. [...] Relator: Ministro Roberto Barroso, DEJ 18/03/2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152> Acesso em: 24 out. 2020

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo**. ARE-RG 1.018.459/PR. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. CLÁUSULAS CONVENCIONAIS. CONTRIBUIÇÕES DESCONTADAS DE EMPREGADOS NÃO FILIADOS. [...] Relator: Ministro Gilmar Mendes, DJE 10.03.2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935> Acesso em: 24 out. 2020

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2.ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO. Mauricio Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei 13.467/2017. 1.ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 6.ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2020.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 23.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LÔBO Paulo. **Direito Civil: Contratos**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36.ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 da OIT**. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 out. 2020

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em Genebra. 19 jun.1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf Acesso em: 24 out. 2020

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> Acesso em: 24 out. 2020

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais. *In*: COSTA. Ângelo Fabiano Farias da. MONTEIRO, Ana Claudia Rodrigues Bandeira. NETO, Silvio Beltramelli. **Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho**. 1.ed. Editora JusPODIVM, 2018.

SANTOS. Lorryne da Silva; PELEGRINI. Mari Ângela. **Reforma Trabalhista: A Prevalência do Negociado sobre o Legislado**. Disponível em: <http://www.unoeste.br/site/enepe/2017/suplementos/area/Socialis/01%20-%20Direito/REFORMA%20TRABALHISTA%20A%20PREVAL%C3%8ANCIA%20DO%20NEGOCIADO%20SOBRE%20O%20LEGISLADO.pdf> Acesso em: 24 out. 2020

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Editora Método, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie**. 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.