

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA INVESTIGAÇÃO ACERCA DA
FLEXIBILIZAÇÃO PROMOVIDA PELA REFORMA TRABALHISTA
(LEI 13.467/2017), SEUS LIMITES E CONSEQUÊNCIAS.

Juliana Prates Matos de Oliveira¹

Otávio Custódio de Lima²

RESUMO

O presente trabalho visa demonstrar que ao passo que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterada substancialmente com o advento Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), ocasionou muitas dúvidas e inseguranças acerca de diversos temas, dentre eles, o da negociação coletiva, tendo em vista a possibilidade de o negociado ter prevalência sobre a norma legislada. Assim, a maior flexibilização das próprias leis trabalhistas em prol do denominado “interesse coletivo” acarreta um cenário de insegurança jurídica, pois os sindicatos, que historicamente deveriam atuar na proteção dos seus representados, podem atuar para precarizar as condições de trabalho, sendo que esta piora teria validade jurídica, pelas novas regras trazidas pela reforma trabalhista. O método a ser utilizado é o dedutivo, mediante os procedimentos metodológicos de revisão doutrinária, legislativa e jurisprudencial. Para isso, o trabalho terá como objetivo enfrentar a história da organização sindical no Brasil, em especial para delimitar como funciona; analisar a autonomia privada coletiva; estudar os novos limites da negociação coletiva; e pontuar se a alteração legislativa foi positiva ou negativa sobre a perspectiva do empregado.

Palavras-chave: Negociação Coletiva. Reforma Trabalhista. Autonomia. Limites.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1- ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL; 2- AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA; 3- LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA; CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS

¹ Juliana Prates Matos de Oliveira, Graduanda do Curso de Direito na instituição Centro Universitário Eurípides Soares da Rocha – UNIVEM.

² Otávio Augusto Custódio de Lima, possui graduação em Direito pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha (1992), mestrado em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (2006) e mestrado em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2002). Atualmente é advogado - Escritório de Advocacia Trabalhista e professor titular da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, árbitro da Câmara Arbitral de Marília e Secretário presidente da Executiva da Comissão Justiça e Paz de Marília – São Paulo.

INTRODUÇÃO

Obscuridade! Insegurança!

Estas são as palavras que melhor definem o presente cenário, que todos os trabalhadores, de uma forma ou de outra, estão vivenciando no âmbito trabalhista no Brasil, principalmente, em razão das alterações e profundas mudanças de valores, que foram trazidos com a Reforma Trabalhista regulamentada pela Lei nº 13.467, de 13-7-2017.

Um dos aspectos mais marcantes trazidos com a Reforma Trabalhista foi o de alçar as negociações coletivas a um “status” maior do que a da própria lei, concedendo um poder mais amplo de negociação, relegando para um “segundo plano” alguns dos princípios norteadores que regem o Direito do Trabalho, tais como, o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, o princípio da inalterabilidade contratual in pejus, o princípio da integralidade, intangibilidade e da irredutibilidade salarial, entre outros, além de, evidentemente, causar uma maior flexibilização das próprias leis trabalhistas em prol do denominado “interesse coletivo”.

O nosso ordenamento jurídico, prevê que a negociação coletiva, pode resultar em duas modalidades de solução de conflitos denominadas de acordo coletivo e de convenção coletiva.

O acordo coletivo de trabalho esta assegurado no artigo 611, parágrafo primeiro, da CLT e é conceituado como sendo um “negócio jurídico extrajudicial efetuado **entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas**, em que se estabelecem condições de trabalho” o qual “**obriga as partes acordantes** dentro do período de vigência predeterminado e na base territorial da categoria”. (grifos nossos) (CASSAR, 2018, pag.272)

Em contrapartida, a convenção coletiva de trabalho, está assegurada no artigo 611, caput, da CLT. É também considerada um negócio jurídico extrajudicial, porém, se diferencia do último por ser **pactuado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria**, possuindo da mesma forma vigência temporária e aplicação apenas na base territorial da categoria dos respectivos sindicatos. (grifos nossos) (CASSAR, 2018, pag. 272)

Em caso de conflito entre as normas negociadas, a Lei 13.467/17 determinou em seu artigo 620 a prevalência, em qualquer caso, do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

O presente trabalho terá como objetivo a abordagem mais aprofundada acerca da organização sindical; da autonomia privada coletiva e dos limites da negociação coletiva, bem como os reflexos trazidos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) no direito coletivo, a fim de apontar que, por ser a lei um de seus limites, não deveria ser lícita à flexibilização da mesma, em negociações coletivas, para resultar em detrimento aos direitos dos empregados, pois isso traz como consequência a deturpação da própria finalidade sindical.

Para isso, o método a ser utilizado no decorrer deste artigo é o dedutivo, mediante os procedimentos metodológicos de revisão doutrinária, legislativa e jurisprudencial.

1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

A Constituição Federal de 1891, no §8 do art. 72, apesar de não dispor expressamente sobre as entidades sindicais, assegurou a todos a litude de “associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”, sendo que podemos considerar o referido texto como um marco legislativo do início do sindicalismo no Brasil. (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1044)

Todavia, insta ressaltar, que já “existiam sindicatos, que se denominavam ligas operárias, surgidos por volta de fins do século XIX e começo de 1900, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços em nosso país”, além do mais, os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam 1903 e eram ligados à pecuária e à agricultura sendo reconhecidos pelo Decreto nº 979, de 6-1-1903, do presidente Rodrigues Alves. (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1044)

O movimento sindical, conhecido como movimento sindicalista anarquista, alcançou “dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, quando foi fundada a Confederação Sindical Brasileira”. Logo em seguida, “em 1907, surge o primeiro sindicato urbano (Decreto nº 1637/1907)”. (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1044)

Em 1930, com o Decreto 19.433, de 26-11-1930, “foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que atribuía aos sindicatos funções delegadas de poder público”¹, porém, mesmo sendo registrada a realidade do sindicalismo apenas nos anos 70 por Arnaldo Sussekind, o mesmo só teve uma real expressão na década de 80, onde

“houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente no setor da metalurgia”², o que ajudou na autonomia de alguns sindicatos antes mesmo de proclamada pela Constituição da República de 1988. (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1045¹ e SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1078²)

Suas perspectivas legais e legislativas foram discutidas no século XX, onde teve como primeira lei sindical, depois de muitos debates acalorados e tentativas frustradas, o Decreto nº 19.770, de 19-3-31, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores, exigindo, contudo, seu reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, estabelecendo a unidade sindical em seu art. 1º, alínea f, onde, entre as condições para reconhecimento e para evitar que os sindicatos tivessem desvirtuadas suas finalidades, assegurou a “abstenção no seio das organizações sindicais de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso”. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1081)

Além das condições para o reconhecimento do sindicato o Decreto nº 19.770/1931 legislou sobre a exclusão dos empregados públicos e domésticos dos que podiam sindicalizar; estabeleceu o pagamento de uma indenização correspondente ao salário de seis meses quando o patrão demitisse o empregado por causa de sua ação sindical, entre outras medidas que proporcionaram uma maior segurança ao empregado. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1081).

Por conseguinte houveram discussões sobre a unidade e pluralidade sindical, o qual restou cessado com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que adotou a unicidade sindical em seu artigo 8º, II, o qual estipulou ser “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial”, sendo essas definidas pelos trabalhadores ou empregadores que tenham interesse e “não podendo ser inferior à área de um Município”. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, art. 8º, II.)

Além do mais, a unicidade sindical se tornou um princípio que deverá ser respeitado por todos, como podemos ver na Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal, o qual assegura que “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do **princípio da unicidade**”.

Com base na súmula supracitada, há uma omissão quanto ao registro sindical, já que a única exigência da Constituição Federal de 1988, presente no artigo 8º, I, é o registro no órgão competente, desta feita, insta frisar as palavras do Ilustre Ministro

Celso de Mello ao ser relator da ADI 1.121 MC/1995, a qual já fora, mais de uma vez, usado como fundamento em outros casos:

“O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, **respeitado o postulado da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais.”**

[[ADI 1.121 MC](#), rel. min. Celso de Mello, j. 6-9-1995, P, DJ de 6-10-1995.]

(grifo nossos)

Os requisitos fixados pelo ordenamento jurídico e considerados como necessários à formação dos organismos sindicais, indagado pelo r. Ministro Celso de Mello, estão presentes além do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, no artigo 558 da Lei 13.467/2017:

*“São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, **de acordo com o art. 511 e na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título.** As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas na alínea "d" e no parágrafo único do art. 513.”*(grifo nossos)

Sendo assim, conforme o artigo 512 da Lei 13.467/2017, somente as *“associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei”*, sendo importante ressaltar que, com base no parágrafo único do artigo 520 da respectiva lei, *“o reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.”*

Quanto à sua estrutura, o sindicato possuiu, durante muito tempo, uma estrutura externa fordista, a qual era composta pelo “sindicato, em seu piso, da

federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula”, sendo: o sindicato organizado por categorias profissionais ou diferenciadas (se tratando de trabalhadores) ou categoria econômica (em se tratando de empregadores); a federação representando a conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria e a confederação representando conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília. (DELGADO, Maurício Godinho, pag. 1269)

Entretanto, nos últimos anos houve um aumento drástico do número de sindicatos no Brasil, acarretando uma mudança da estrutura externa dos sindicatos de Fordista para Toyotista, tendo como consequências a fragmentação da organização sindical e, por sua vez, o enfraquecimento do poder de negociação dos mesmos, ocasionando um grande desalento na sociedade em que atua.

De acordo com o Ministério do Trabalho, o número de sindicatos com registro ativo até o dia 13/02/2019 era de 16.909, sendo 68,69% dos trabalhadores e 31,31% de empregadores, tornando o Brasil o país com maior número de sindicatos no mundo. (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>)

Em razão desse acréscimo que já vem acontecendo há alguns anos; do aumento dos trabalhadores não estáveis, ou seja, aqueles que possuem empregos atípicos tais como trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores temporários e; da contribuição sindical ter se tornado facultativa recentemente com a Lei 13.467/2017, houve uma queda no número de sindicalizados.

À vista disso, um estudo realizado pelo IBGE de 2012 a 2017 indica a queda sucessiva da taxa de sindicalização entre trabalhadores ocupados:

Taxa de sindicalização das pessoas ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal Brasil – 2012/2017						
Posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal	Taxa de sindicalização das pessoas ocupadas na semana de referência (%)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	16,2	16,1	15,9	15,8	14,9	14,4
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	20,9	20,5	20,0	20,4	18,7	19,2
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	5,4	5,4	5,4	5,1	5,7	5,1
Trabalhador doméstico	2,7	2,8	3,3	3,0	3,6	3,1
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	28,4	29,0	29,4	28,9	27,5	27,3
Empregador	18,6	16,7	16,0	16,5	17,4	15,6
Conta própria	11,3	11,2	10,5	10,3	9,7	8,6
Trabalhador familiar auxiliar	14,7	16,2	14,8	14,9	14,7	11,5
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2017.						

Já no que diz respeito à estrutura e funcionamento interno sindical, o artigo 522 da Lei 13.467/2017 fixa que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída de, no máximo, sete e, no mínimo, três membros e de um Conselho Fiscal, responsável limitadamente à fiscalização da gestão financeira do sindicato, composto de três membros, sendo todos estes órgãos eleitos pela Assembleia Geral.

Refere-se ainda em seu artigo 523 sobre os delegados sindicais, que serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Sendo garantido aos membros da administração, conforme inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal à vedação da dispensa destes a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Após esta breve síntese insta frisar o conceito de sindicato nas ilustres palavras de Maurício Godinho Delgado para uma melhor abordagem do tema, o qual estipula que sindicatos são “entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, “latu sensu”, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.” (DELGADO, Maurício Godinho, pag. 1259)

Ao analisarmos o conceito e a razão da existência dos sindicatos, constatamos, de forma geral, ser algo positivo para a vida em sociedade, principalmente no âmbito do

trabalho, onde o empregador tem mais poder de barganha que o empregado, ficando este coagido e submetido, muitas vezes, a condições desumanas por medo de perder seu emprego.

Entretanto, atualmente, muitos dos sindicatos são “mal conduzidos pelos seus próprios líderes ou influenciados por aventureiros políticos” que pretendem “colocar-se acima das instituições ou substituí-las sob os rótulos de conceituação meio imprecisa de “república sindicalista” ou “Estado sindical”, que representam uma evidente subversão do regime democrático”, o que é reprovável, já que “a intromissão da política e dos políticos na vida dos sindicatos cria um dos mais sérios problemas”, porque, rapidamente, “os agrupamentos profissionais se convertem em instrumentos a serviço de interesse de bastardos em vez de defender os verdadeiros interesses profissionais”. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1086/1087)

Sobre isto Arnaldo Sussekind esclarece de forma precisa em sua obra *Instituições de Direito do Trabalho*:

“Na maioria dos casos, não são os sindicatos que se lançam à política, mas os políticos é que invadem os sindicatos para arrastá-los para seus objetivos de mando, como vimos em nosso país, especialmente com as arremetidas para criar uma “república sindicalista” de origem suspeitosa e finalidade ainda mais suspeita”. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1088)

Desta forma, ao explorar os sindicatos mais afundo e com outra perspectiva, constatamos que, por mais que este tenha como intuito ajudar o trabalhador, ele pode sim ser vulnerável às tentações, como é o caso da influência política, mesmo tendo como proibida nas alíneas “d” e “e” do artigo 521 como condição para o funcionamento do sindicato, o que é muito preocupante já que o artigo 8º, I, da Carta Magna de 1988 e, recentemente, com o art. 8º, parágrafo 3º e 661-A da CLT/2017 houve uma maior extensão à autonomia das entidades sindicais ao vedar ao Estado, cada vez mais, a interferência e a intervenção na organização sindical em razão do princípio da autonomia sindical. (DELGADO, Maurício Godinho, pag. 1268)

2 AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Antes de aprofundar sobre este tema é de suma importância distinguir soberania de autonomia, já que muitos os confundem e a última, como visto anteriormente, é um dos princípios regentes do direito coletivo.

Soberania para Miguel Reale, “é o poder que tem uma nação de organizar-se juridicamente e de fazer valer, dentro de seu território, a universalidade de suas decisões, nos limites dos fins éticos de convivência,”¹ sendo, portanto, um poder “incondicionado, absoluto, sem qualquer limite, pois seus limites são traçados pelo próprio Estado; originário, (...), nascendo com o próprio Estado; e exclusivo, porque só o Estado o possui e pode exercê-lo”² (REALE, Miguel, pag. 161¹ e ZANZUCCHI, Marco Tullio, pag. 21²)

Já a autonomia significa dar leis a si mesmo (*auto*: próprio; *nomia*: norma, leis), com isso, é de grande valia ressaltar as palavras de Arnaldo Sussekind que ao se inspirar nos princípios consubstanciados na Convenção n. 87 da OIT (Genebra, 1948) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (Nova York, 1966), deduziu com base no direito comparado, que a liberdade sindical deve ser vista sob um tríplice aspecto, sendo um deles a autonomia sindical:

- “a) *liberdade sindical coletiva*, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar, ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier;
- b) *liberdade sindical individual*, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se;
- c) **autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.**” (grifo nossos) (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1103)

Dos três tipos de liberdade sindical supracitado pelo admirável doutrinador, a autonomia sindical é a única que possui garantia constitucional. É prevista no inciso I do art. 8º, da nossa Carta Magna de 1988, quando esta veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, tendo como o alvo da vedação o Poder Executivo.

Além do mais, a autonomia sindical, conforme estipulado explicitamente no art. 4º da Convenção nº 87, traz como consequência o princípio da não intervenção da autoridade administrativa na vida da associação sindical. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1134)

Sendo assim, de acordo com a jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical, referendada pelo Conselho de Administração da OIT e com o inciso XIX do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, somente o Poder Judiciário, em processo no qual seja assegurado pleno direito de defesa, poderá dissolver ou suspender as associações sindicais, exigindo-se no primeiro caso, o trânsito em julgado, portanto, não podendo, o Poder Executivo, “nem mesmo em virtude de uma lei que lhe dê plenos poderes ou quando esteja no exercício de funções legislativas, dissolver uma associação sindical”. (TEIXEIRA LIMA SUSSEKIND, Arnaldo pag. 1134)

Nota-se, portanto, que o papel do Poder Judiciário é de extrema importância para análise de associações sindicais.

À vista disso, o §3 do artigo 8º da Lei infraconstitucional 13.467/2017 da Reforma Trabalhista, ocasiona uma enorme insegurança, já que nele houve uma supressão de poderes, quando o Poder Legislativo limita o Poder Judiciário no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ao estipular que “*a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*”, o que a nosso ver, torna o artigo inconstitucional por violar a separação de poderes restringindo a função típica do judiciário de julgar, bem como atingir o princípio da inafastabilidade jurisdicional, assegurado no inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, o qual garante a entrega de uma tutela justa e efetiva. **(grifo nossos)**

No mesmo sentido, o Enunciado nº2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dispõe em seu inciso III, que os §2 e §3 do artigo 8º da lei 13.467/2017 são inconstitucionais e justifica:

“Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. **Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e**

por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, de acesso à justiça e da independência funcional.”

E isso não é tudo. Além do Poder Legislativo limitar o Poder Judiciário, único órgão competente para analisar e julgar sobre matéria sindical, também concedeu uma maior autonomia aos sindicatos, principalmente no artigo 611-A da Lei 13.467/2017 onde há a valorização do negociado em detrimento do legislado, possibilitando, inclusive, a relativização de diversos direitos trabalhistas e princípios norteadores do direito do trabalho.

Além do mais, ao permitir que o sindicato negocie em desfavor dos interesses do empregado (parte hipossuficiente) e sobreponha à pretensão do empregador, o legislador acaba por desvirtuar a **finalidade sindical**, ou melhor, a essência sindical, o tornando, cada vez mais, impopular e mal visto pela sociedade, o que é um problema, já que a contribuição sindical, com a Lei 13.467/2017 deixou de ser compulsória para se tornar facultativa. **(grifo nossos)**

Destarte, é nítido que mesmo concedendo ao sindicato um maior poder de negociação, a nova legislação traz também como consequência uma maior fragmentação e imensa fragilidade ao mesmo ao desestimular os empregados a busca-lo para a garantia de seus direitos.

Assim, pelos motivos supracitados, é de grande valia apontarmos os limites da negociação coletiva para tentar conter uma parte dessa insegurança jurídica ocasionada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

3 LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com a enorme flexibilização ocasionada pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consequente valorização do negociado, como analisamos no tópico anterior, é de extrema importância apontar no estudo os limites da negociação coletiva para uma maior segurança jurídica.

A Convenção nº 87 da OIT (Genebra, 1948), ao dispor sobre a liberdade sindical, estipula em seus artigos 8º e 10º respectivamente, que as associações de qualquer nível devem respeitar:

“a) **o princípio da legalidade**, mediante sujeição às normas legais aplicáveis a outras pessoas físicas ou jurídicas, desde que não violem as garantias inseridas na Convenção (art. 8º);

b) os objetivos da organização sindical, que correspondem à promoção e à defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores (art. 10º).” (grifo nossos)

Entretanto, como supracitado no tópico anterior, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ao ampliar a autonomia dos sindicatos deu maior ênfase ao negociado em detrimento do legislado, flexibilizando, inclusive, inúmeros direitos dos trabalhadores, em especial nas hipóteses do novo artigo 611-A da CLT, o qual além de estabelecer em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a legislação, possui em seu caput a expressão “entre outros”, tornando-o meramente exemplificativo, ou seja, além das hipóteses elencadas em seus incisos, permite-se que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação, ocasionando uma vasta insegurança entre os profissionais dessa área de atuação.

Contudo, para o bem maior, não são todos os direitos trabalhistas que poderão ser transacionados por meio de negociação coletiva, tendo prevalência sobre a lei.

Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

Em vista disso, devem ser respeitados os direitos fundamentais de outrem como à vida, à saúde, à segurança e os que decorrem da personalidade (expressos no art. 8º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU), bem como “não será observada a autonomia privada coletiva quando incide norma de ordem pública e de ordem geral, pois nesse caso não há campo de atuação para a autonomia privada”. (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1164)

Além do mais, como bem pontuado por Sergio Pinto Martins em sua obra:

“As normas que são criadas em decorrência da autonomia privada coletiva têm conteúdo próprio, que **é determinado negativamente pelo Estado, isto é, do que não pode ser feito**. Especifica o Estado certas áreas em que só ele pode operar, deixando outras em que pode haver a atuação das partes”. (grifo nossos) (MARTINS, Sérgio Pinto pag. 1158/1159)

Neste aspecto, o Estado impõe alguns direitos mínimos a serem observados no rol exaustivo do artigo 611-B da Lei 13.467/2017 ao estipular as hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo do trabalho serão considerados ilícitos:

Art. 611-B. **Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:** [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - salário mínimo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - salário-família; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - repouso semanal remunerado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIX - aposentadoria; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

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.

Outro limite dado às negociações coletivas esta expressamente previsto no §3º do artigo 8º da CLT, o qual assevera que o juiz somente poderá intervir na negociação coletiva, nas hipóteses dos elementos de validade do negócio jurídico previsto no artigo 104 do Código Civil, tratando-se, como já supracitado, do princípio da intervenção mínima do poder judiciário.

Ademais, o novo §2º do artigo 611-A da CLT assegura que a falta da contraprestação de um direito na negociação coletiva, não torna nula a cláusula, uma vez que não é um vício no negócio jurídico. Nesse sentido, o §4º do mesmo artigo prevê que na hipótese de nulidade de uma cláusula coletiva que garantia uma contraprestação, essa também será nula.

Já o §3º do artigo 611-A da CLT garante que na hipótese da negociação coletiva reduzir salário jornada, durante o período de vigência da norma é vedada a dispensa imotivada dos trabalhadores.

Por fim, importante ressaltar que o §5º do artigo 611-A da CLT dificultou o acesso ao judiciário dos empregados, já que declara que para buscar a nulidade de uma

cláusula de uma negociação coletiva de forma individual ou coletiva, deverão constar no polo passivo como litisconsórcio necessário, os sindicatos subscritores das normas.

CONCLUSÃO

Ao analisarmos os sindicatos mais profundamente e com outra perspectiva, constatamos que, por mais que este tenha como intuito ajudar o trabalhador, ele pode sim ser vulnerável às tentações, como é o caso da influência política, mesmo tendo como proibida nas alíneas “d” e “e” do artigo 521 da CLT como condição para o funcionamento do sindicato, o que é muito preocupante já que o artigo 8º, I, da Carta Magna de 1988 e, recentemente, com o art. 8º, parágrafo 3º e 611-A da CLT/2017 houve uma maior extensão à autonomia das entidades sindicais ao vedar ao Estado, cada vez mais, a interferência e a intervenção na organização sindical em razão do princípio da autonomia sindical. (DELGADO, Maurício Godinho, pag. 1268).

Aliado a este cenário, temos uma taxa de filiação baixíssima, que contribui para o seu enfraquecimento e considerando, que a reforma trabalhista, estabeleceu o fim da contribuição sindical compulsória, a hipótese de fragilização da atividade sindical, fica mais evidente, o que por óbvio o tornará mais suscetível às “tentações” de desvirtuamento de suas finalidades.

Eis o grande paradoxo existente no contexto atual, pois por um lado a Reforma Trabalhista consentiu que os sindicatos fossem os protagonistas das negociações coletivas, permitindo estabelecer condições contrárias a própria lei (tudo em nome do chamado interesse coletivo, independentemente dos princípios que sempre nortearam o Direito do Trabalho), passando a imagem que os Sindicatos saíram fortalecidos neste novo cenário, porém, por outro lado temos este mesmo sindicato, fragilizado pelo ínfimo interesse da categoria em se associar, aliada a uma condição financeira pré-falimentar.

Evidente que com estes ingredientes, as negociações coletivas, num futuro muito próximo perderão totalmente a sua primeira motivação (pacificação de conflitos coletivos e melhora das condições de trabalho dos representados), para assumir o posto de um instrumento legal, que permite a precarização dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho – Curso de direito do trabalho - 10ª edição – São Paulo : LTr, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo ... [et al.] – Instituições de direito do trabalho – 19ª edição – São Paulo : LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto – Direito do Trabalho – 33. Ed. – São Paulo : Saraiva, 2017.

REALE, Miguel – Teoria do direito e do Estado – 2ª Ed. – São Paulo : Martins, 1960.

ZANZUCCHI, Marco Tullio – *Instituzioni di diritto publico* – Milão : Giuffrè, 1948.

Constituição Federal/1988 - comentada pelo Supremo Tribunal Federal - <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp#135>.

Decreto n° 19.770/1931 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm.

Súmula 677 – Supremo Tribunal Federal. <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=677.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>

CLT/2017 – LEI 13.467/2017 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

Convenção n° 87, OIT - http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm

DECRETO N° 591, DE 6 DE JULHO DE 1992 - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm

Enunciado nº2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22952-taxa-de-sindicalizacao-dos-trabalhadores-brasileiros-cai-para-14-4-a-menor-desde-2012> - taxa de sindicalização.