

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Larissa de Campos Costa

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Um mecanismo para flexibilização da
relação de trabalho e garantia dos direitos do trabalhador**

**Taubaté – SP
2022**

Larissa de Campos Costa

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Um mecanismo para flexibilização da
relação de trabalho e garantia dos direitos do trabalhador**

Trabalho de Graduação necessário para a
obtenção do diploma de Bacharel em
Direito no Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté.
Áreas de Concentração: Direito do
Trabalho.
Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura.

**Taubaté – SP
2022**

Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

C838n Costa, Larissa de Campos
Negociação coletiva : um mecanismo para flexibilização da relação de trabalho e garantia dos direitos do trabalhador / Larissa de Campos Costa. -- 2022.
49f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2022.
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Direito do trabalho. 2. Direito coletivo. 3. Negociação coletiva de trabalho. 4. Flexibilização de direitos. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.
CDU - 349.2

Larissa de Campos Costa

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Um mecanismo para flexibilização da
relação de trabalho e garantia dos direitos do trabalhador**

Trabalho de Graduação necessário
para a obtenção do diploma de
Bacharel em Direito no Departamento
de Ciências Jurídicas da Universidade
de Taubaté.

Áreas de Concentração: Direito do
Trabalho.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luiz Arthur de Moura Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof.: _____

Assinatura: _____

“A mais bela função da humanidade é a de administrar a justiça.”

Voltaire

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família por me ensinar o caminho da honestidade, do amor, da perseverança e da humildade. Foram eles que desde cedo me ensinaram a importância dos estudos e, sem medir esforços, me incentivaram e acreditaram na minha capacidade. Eles também foram minha inspiração para chegar até aqui e continuarão sendo nos meus próximos passos rumo ao meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço à Deus por me guiar, orientar, ouvir minhas preces, demonstrar o caminho, trazer as oportunidades e pessoas certas para a minha vida. Este momento também é graças a ele.

Agradeço às minhas grandes amigas, as quais posso dizer que são como uma segunda família, que se fazem presentes desde os momentos desafiadores até aqueles de felicidade e celebração.

Agradeço ao meu orientador e todos demais profissionais que se dedicam para transmitir seus ensinamentos e que se dispõem ao lindo ato de ensinar e compartilhar de seus conhecimentos.

RESUMO

Na relação de trabalho, formada pelo empregador e operário, historicamente, há a sobreposição de interesses da classe que possui maior poder sobre aquela mais vulnerável. Após anos de luta dos trabalhadores, surgiu o Direito Coletivo e Sindical, que trouxe as negociações coletivas. Através dessas se tornou cada vez mais possível o diálogo entre as classes, bem como, o empoderamento dos operários que se viram representados por associações sindicais que visavam negociar por melhores condições de trabalho. As negociações coletivas foram conquistando espaço e autonomia no Direito, sendo resguardada por princípios, convenções internacionais e pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse cenário, no Brasil, o instrumento normativo passou a prevalecer à legislação, o que trouxe a possibilidade de flexibilização dos direitos do trabalhador. Com isso, o presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como escopo analisar a função da negociação coletiva, os princípios que as norteiam, a possibilidade de flexibilização de direitos garantidos por lei e as consequências da prevalência do negociado sobre o legislado. Além-se a examinar tais conceitos, as disposições legais e os entendimentos nacionais e internacionais acerca desta questão. Por fim, tem como base diversos estudos documentais, bibliográficos e legislativos, além de outros recursos de pesquisa direta e indireta.

Palavras-chave: Negociação Coletiva. Direito Coletivo. Negociado sobre legislado. Flexibilização de direitos.

ABSTRACT

In the work relationship formed by the employer and worker, historically, there is the overlap of interests of the class that has greater power over the most vulnerable. After years of struggle of the workers, the Collective and Trade Union Law emerged, which brought the collective negotiations. Through these, it became increasingly possible to dialogue between the classes, as well as the empowerment of workers who were represented by trade union associations that aimed to negotiate for better working conditions. Collective negotiations were gaining space and autonomy in law, being guarded by principles, international conventions and the Brazilian legal system. In this scenario, in Brazil, the normative instrument began to prevail in legislation, which brought about the possibility of flexibilization of workers' rights. With this, the present Course Conclusion Work aims to analyze the function of collective bargaining, the principles that guide them, the possibility of flexibilization of rights guaranteed by law and the consequences of the prevalence of the negotiated over the legislated. Even examine these concepts, the legal provisions and national and international understandings on this issue. Finally, it is based on several documentary, bibliographic and legislative studies, as well as other direct and indirect research resources.

Keywords: Collective Bargaining. Collective Law. Negotiated on legislated. Flexibilization of rights.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	10
2.	DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	14
2.1	Evolução histórica.....	14
2.2	Conceito.....	15
2.3	Previsão no ordenamento jurídico.....	17
2.4	Natureza jurídica e funções.....	19
3	PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	22
3.1	Princípio da liberdade sindical.....	22
3.2	Princípio da interveniência sindical obrigatória.....	23
3.3	Princípio da criatividade normativa.....	24
3.4	Princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado.....	25
4.	INSTRUMENTOS NORMATIVOS NEGOCIADOS.....	27
4.1	Convenção Coletiva e acordo coletivo.....	27
4.2	Negociação coletiva à luz da Reforma Trabalhista.....	29
4.3	Possibilidades e limites da flexibilização do direito do trabalhador.....	31
5.	APLICAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL.....	37
5.1	Entendimento jurisprudencial.....	37
5.2	OIT e a Negociação Coletiva.....	39
	CONCLUSÃO.....	44
	REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

A relação de trabalho é regida por um contrato, no qual tem-se como partes o trabalhador e o empregador, nesta muitas vezes os interesses patronais se sobressaem, ante a desigualdade de poder e capital, sendo suprimido os direitos dos operários e lhes submetendo à péssimas condições de vida e trabalho, bem como, diversos riscos à sua saúde.

No tocante histórico, a Revolução Industrial, em meados do século XVII, foi o principal marco histórico para o surgimento das leis no âmbito do direito do trabalho ao longo do tempo.

Com isso, o Direito do Trabalho surge como ramo autônomo do direito com o objetivo de equilibrar as relações de trabalho entre seus sujeitos, a partir da interveniência estatal, em decorrência dos movimentos reivindicatórios por melhores condições de trabalho e a necessidade de previsão legal acerca da matéria.

Diante desse cenário, em virtude das condições precárias de trabalho, o excesso de jornada e a exploração do serviço, os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias, inclusive salariais, a intervenção do Estado nas relações de trabalho, impulsionando o surgimento dos sindicatos como forma de fortalecer os movimentos operários.

Dessa maneira, a partir do intervencionismo estatal e a fomentação da ideia de justiça social, alguns direitos passaram a ser regulamentados, como exemplo cita-se a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, posteriormente, o Tratado de Versalhes.

No âmbito nacional, o primeiro marco do direito do trabalho foi a abolição da escravidão no país, com a sanção da Lei Aurea, em 13 de maio de 1888. Com a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, o Brasil assumiu o compromisso internacional ao integrar a OIT e assinar o Tratado de Versalhes, havendo uma forte pressão para que o Estado intervisse de forma incisiva nas relações de trabalho, originando a elaboração de diversas leis acerca do direito do trabalho.

Posteriormente, promulgou-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual foi fundamental para a consolidação normativa do Direito do

Trabalho, que os trouxe expressamente em seu Capítulo II, no qual o trabalho constituiu um direito social e alcançou patamar de direito fundamental, devendo ser promovido pelo Estado de modo a promover a igualdade material entre os indivíduos, observando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, após anos de luta por condições mínimas para a dignidade humana no trabalho, os direitos trabalhistas passaram a ser prestigiados na Carta Magna, como trouxe a notícia do TST:

Alguns direitos que hoje são comuns nas relações trabalhistas formais são, na verdade, conquistas que resultaram de disputas políticas e incontáveis debates entre entidades patronais e sindicais durante os 20 meses de trabalho da Assembleia Nacional Constituinte, convocada em 1985. Entre eles estão os mecanismos de proteção contra a demissão arbitrária e a redução de salário. A nova Constituição prestigiou as relações coletivas de trabalho, com o fortalecimento da autonomia sindical, e a liberdade de organização, estendida aos servidores públicos. Também tornou constitucional o direito de greve para trabalhadores da iniciativa privada e do setor público. (TST, 2018)

Com efeito, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), no artigo 8º, previu acerca do direito sindical coletivo, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia 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;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado 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. (BRASIL, 1988)

Por demais, no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, foi assegurado a validade dos instrumentos da negociação coletiva, dando-lhes status de leis entre as partes os acordos e convenções coletivas celebrados.

Tem-se então, a problemática nas negociações coletivas: a autonomia privada merece prevalecer as leis estatais? No caso em tela, as negociações coletivas sempre trarão mais benefícios do que a própria lei? Pode-se admitir que nas negociações coletivas supridos direitos dos trabalhadores garantidos pela legislação?

Pois bem, teoricamente, a função histórica do Direito Coletivo e, também, o intuito da negociação coletiva é tão somente buscar os interesses dos trabalhadores, conquistando a eles mais benefícios do que aqueles garantidos por lei.

Entretanto, atualmente no Brasil, na realidade fática, a autonomia conquistada pelo Direito Coletivo repercute na sua prevalência sobre o legislado, mesmo que as negociações coletivas tragam prejuízos aos trabalhadores lhe retirando direitos resguardados pelo Estado, sendo este o ponto problemático a ser discutido no presente trabalho.

No que se refere à importância justificadora do tema acoplado à pesquisa escolhida, forçoso reconhecer-se que historicamente os trabalhadores sempre estiveram em desvantagem frente aos empregadores, é certo que há uma enorme tendência dos interesses patronais se sobreporem as necessidades do operário. Com o passar dos anos, os trabalhadores conquistaram voz para lutar pelos seus interesses por meio das associações sindicais, que função de suma importância na melhora das condições de trabalho, entretanto, por alguns momentos também é falha e prejudicial ao trabalhador. Portanto, faz-se necessário a discussão do limite da autonomia da negociação e da flexibilização dos direitos do trabalhador.

O presente trabalho de graduação tem como objetivo explicar a importância das negociações coletivas na defesa dos interesses dos trabalhadores, bem como, a relevância de observar os princípios que norteiam o assunto, os limites dos direitos a serem negociados, a autonomia do Direito Coletivo e Sindical e as consequências vividas pelo trabalhador antes a prevalência do negociado sobre o legislado.

Na segunda sessão explana-se a evolução histórica do Direito Coletivo e das negociações coletivas, traz também seu conceito, sua previsão legal no ordenamento jurídico internacional e, também, no brasileiro e a função dos instrumentos negociados coletivamente.

Na terceira sessão expõe-se os princípios mais relevantes do direito coletivo que norteiam as negociações coletivas e sua função, visando demonstrar a importância da observância destes na prática para proteção da classe mais vulnerável, que é a classe dos trabalhadores.

Na quarta sessão aborda as formas possíveis de negociação de instrumento normativo coletivo, os direitos a serem negociados nos termos da lei, bem como, aqueles que são inegociáveis perante o ordenamento jurídico brasileiro.

No quinto capítulo é demonstrado o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal, bem como, do Tribunal Superior do Trabalho acerca da problemática discutida, qual seja a prevalência do negociado sobre o legislado. Ainda também é apresentado o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho acerca da negociação coletiva e sua visão em relação ao cenário brasileiro.

2. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O presente capítulo tem por objetivo elucidar o surgimento da negociação coletiva, a qual é oriunda da colisão entre os antagônicos interesses dos sujeitos da relação de trabalho. Para tanto, aborda-se o contexto histórico, o conceito, a previsão legal e a função da negociação coletiva.

2.1. Evolução histórica

Historicamente, na Revolução Industrial, com o desenvolvimento das atividades fabris houve a urbanização da sociedade, o que significa dizer que os trabalhadores passaram a conviver no mesmo ambiente e compartilhar de suas insatisfações, ganhando consciência coletiva acerca das condições desumanadas de trabalho que lhe eram impostas, do superfaturamento através da mão de obra barata, e, conseqüentemente, houve a união desta classe para defesa de seus interesses comuns.

Tem-se, então, o despertar do instinto de defesa dos proletariados contra a burguesia, sendo este espírito e consciência de classe que originou as primeiras organizações profissionais, ou seja, os sindicatos.

Conjuntamente, nasce o direito sindical e coletivo de trabalho, que é o ramo no direito que regula as relações coletivas de trabalho, contando com a atuação de representantes de grupos sociais e econômicos, que visam empreender melhores condições de trabalho e de produção, criando padrões mais elevados do que aqueles previstos na legislação.

O Direito Coletivo do Trabalho contempla a autonomia privada, sendo seus protagonistas as organizações coletivas de empregados e empregadores, que buscam construir um direito suplementar ao mínimo oferecido pelo Estado.

Por consequência desta função, no direito coletivo tem-se a produção de fontes normativas, pacificação de conflitos, distribuição de riquezas, bem como, adequação dos sujeitos das relações de trabalho às necessidades particulares desses.

O direito de sindicalização foi previsto pela primeira vez na Constituição do México de 1917, na qual o artigo 123 assegurou o direito de coligação para defesa de interesses dos trabalhadores e empregadores. Posteriormente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, também previu que todo homem tem direito a organizar e ingressar em sindicatos para proteção de seus interesses.

A Organização Internacional do Trabalho editou diversos tratados sobre o tema, sendo os mais relevantes a Convenção 87, que dispõe sobre a liberdade sindical, e a Convenção 98, que trata sobre negociação coletiva.

No tocante ao Brasil, o direito coletivo de trabalho nasceu junto com as Ligas Operárias, em meados de 1972, e então, em 1988, a Constituição reconheceu expressamente no artigo 8º o direito a associação sindical.

O direito sindical vem ganhando cada vez mais autonomia, o que fica explicitamente confirmado com o previsto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que assegura validade dos instrumentos da negociação coletiva, dando-lhes status de leis entre as partes os acordos e convenções coletivas celebrados.

Considerando o intuito do direito sindical, presume-se que as negociações coletivas trazem mais benefícios ao trabalhador do que os próprios direitos garantidos pelo Estado, inclusive, atualmente, o Supremo Tribunal Federal entende que aquilo pactuado na negociação coletiva prevalece sobre regra da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2. Conceito

A negociação pode ser conceituada como um procedimento no qual as partes visam solucionar conflito, por meio da conversação, na qual cada um expõe seus interesses, bem como, aquilo que aceitam ceder. Quando tal negociação acontece no plano das relações coletivas de trabalho, chama-se de negociação coletiva. Portanto, trabalhadores, empresas e seus representantes debatem seus direitos e obrigações, buscando, democraticamente, um acordo benéfico para os envolvidos.

Para Enoque Ribeiro dos Santos, a negociação coletiva é o processo dialético fundamental para solução de conflitos em uma sociedade democrática, para esse doutrinador é “os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem

uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho”.¹

Tem-se também o conceito doutrinário dado por Carlos Henrique Bezerra Leite:

Negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho. (LEITE, 2022, p. 406)

Através da negociação coletiva tem-se como resultado os instrumentos normativos, ou seja, a fonte formal, que pode ser um acordo coletivo ou uma convenção coletiva. Sobre os instrumentos coletivos negociados, Luciano Martinez diz:

Entende-se por instrumento coletivo negociado todo documento que celebra o acertamento entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho e que, por isso, põe fim, temporariamente, a um conflito entre eles existente. Tal ajuste, além de acabar com as contendas entre os sujeitos coletivos, estabelece condições aplicáveis às relações individuais de trabalho em caráter mais vantajoso do que aquele oferecido pela lei, desde que, evidentemente, essas condições supletivas não contrariem o interesse público. (MARTINEZ, 2021, p. 594)

Para Francisco Ferreira Jorge Neto, é um instrumento com aspectos políticos, sociais e econômicos, no qual “os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercâmbio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho (...)”.²

Assim, conclui-se que a negociação coletiva consiste no instrumento pelo qual os sujeitos da relação coletiva de trabalho solucionam conflitos decorrentes de seus interesses antagônicos, decidindo os deveres e obrigações das partes – trabalhadores e empregados – aplicáveis aos contratos de trabalho.

¹ Santos, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 3ª edição. p. 110

² Neto, Francisco Ferreira Jorge. *Direito do Trabalho*. 9ª edição. p. 1423

2.3. Previsão no ordenamento jurídico

O Brasil ratificou a Convenção 154 da OIT que preceitua no art. 2º a negociação coletiva:

Compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (BRASIL, 1992)

A Carta Magna incentiva a negociação coletiva ao preconizar no art. 8, VII, que essas devem ser acompanhadas, obrigatoriamente, por sindicatos. Também, pode-se notar o estímulo no art. 144, §1º, que diz acerca da prevalência da negociação coletiva sobre a arbitragem.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 613, se preocupou em estabelecer os requisitos formais que devem ser observados para a validade da Convenção e Acordos Coletivos. As obrigatoriedades exigidas são: descrição dos sindicatos convenientes ou sindicatos e empresas acordantes; prazo de vigência; categoria ou classe de trabalhadores abrangidos; condições que irão reger as relações individuais de trabalho; disposição sobre o processo de prorrogação e revisão, direitos e deveres dos empregados e empresas; e punições em caso de violação do dispositivo.

No parágrafo único do referido artigo, determina que as convenções e acordos coletivos deverão ser escritos, não podendo conter emendas e rasuras, em quantas vias forem os sindicatos ou empresas e uma delas deve ser levada a registro. Ainda, os arts. 291 a 303 da Portaria MTP 617/2021, determina que o registro deverá ser efetuado junto ao Ministério do Trabalho e Previdência por meio do portal “gov.br”.

O legislativo, novamente, induz a preferência pela negociação coletiva no art. 616, § 4º, da CLT, o qual estabelece: “nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”. A explicação pelo incentivo do legislador à negociação coletiva é dada por Enoque Ribeiro dos Santos:

O modelo corporativista de intervenção estatal na solução dos conflitos coletivos é próprio dos Estados totalitários e não democráticos – uma vez que atenta contra a liberdade negocial, adota solução impositiva e impede o desenvolvimento de uma atividade sindical autêntica e livre. Ademais, é maior o índice de descumprimento da norma coletiva, pois não sendo ela fruto da vontade e consentimento das partes, mas imposição estatal, muitas vezes distanciada da realidade econômica e capacidade financeira das empresas, gera maior índice de dissídios individuais para vê-la observada. (SANTOS, 2022, p. 164)

Além disso, tem-se também os benefícios da negociação coletiva quando comparada à prestação jurisdicional do Estado. Dentre as vantagens, pode se citar: celeridade na elaboração de seus instrumentos jurídicos; maior adaptabilidade e maleabilidade ao caso concreto; propensão a uma maior estabilidade de condições de trabalho – a chamada paz social; melhor compatibilidade às necessidades e exigências da produção e do mercado; criação de regras e novos direitos e obrigações específicas; estabelecimento de métodos próprios para a solução das controvérsias (mediação, conciliação, arbitragem de ofertas finais); maior grau de solidariedade e integração entre os trabalhadores e empregadores e, por fim, mas não por último, o fortalecimento dos sindicatos e de outras formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho.

No Brasil, os instrumentos normativos oriundos da negociação coletiva recebem o nome de convenção de trabalho e acordo coletivo. Embora ambos os instrumentos advenham da negociação coletiva possuem diferença entre si. A convenção coletiva é o negócio jurídico de caráter normativo por meio do qual dois ou mais sindicatos, um deles representando os trabalhadores e o outro os empregadores, estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho. Já o acordo coletivo é realizado por sindicato representativo da categoria profissional dos trabalhadores e uma ou mais empresas da correspondente

categoria econômica – não havendo participação de sindicato dos empregadores – estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Outro ponto importante é a prevalência entre os instrumentos normativos coletivos. Antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, não havia hierarquia entre os instrumentos, sendo aplicado aquele que se mostrasse mais favorável com ao trabalhador. Contudo, a Reforma Trabalhista inovou quanto à esta questão, criando uma hierarquia entre esses instrumentos e decidindo que o acordo coletivo prevalece à convenção coletiva em qualquer que seja a situação. Nesses termos tem-se o art. 620, da CLT:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017). (BRASIL, 1943)

Isto significa dizer que, em qualquer que seja a hipótese o acordo coletivo prevalece em relação a convenção coletiva, mesmo que este último instrumento trouxesse mais vantagens ao trabalhador do que o primeiro. Este entendimento é oriundo da máxima dada pelo princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária. Ou seja, presume-se que o sindicato representante dos obreiros abriu mão de uma vantagem anteriormente prevista na convenção em detrimento de uma vantagem mais valiosa conquistada no acordo.

2.4. Natureza jurídica e funções

Sobre a natureza jurídica dos instrumentos coletivos negociados, para Luciano Martinez, trata-se de um contrato coletivo, reconhecido como fonte do direito, com efeito *ultra partes*. Isto é, o que foi negociado entre as partes é imposto para todos os integrantes da categoria, beneficiando e obrigando-os as condições negociadas.³

³ Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. p. 595.

Para Enoque Ribeiro dos Santos, a negociação coletiva tem natureza jurídica dualista, considerando-a um ato jurídico normativo e, também, contratual: “É, por isso, uma figura sui generis: normativa, por um lado, contratual, por outro. Um contrato normativo que não se enquadra nos moldes clássicos do contrato”.⁴

Por sua vez, para o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite a negociação coletiva possui natureza jurídica instrumental, sendo:

Instrumento decorrente do poder negocial coletivo, conferido aos sindicatos representativos das categorias profissionais e empregadores ou sindicatos representativos das categorias econômicas para que promovam a defesa dos interesses coletivos dos seus representados. (LEITE, 2022, p. 407)

Tem-se, portanto, diversos posicionamentos acerca da natureza jurídica da negociação coletiva.

No tocante as funções, pode-se dizer que há inúmeras, para Carlos Henrique Bezerra Leite⁵, separam-se:

- a) Função normativa: que consiste no objetivo de criar instrumentos normativos.
- b) Função obrigacional: estabelece obrigações para os sujeitos participantes do instrumento normativo.
- c) Função compositiva: trata-se de um mecanismo de autocomposição, que visa a solução de conflitos pacificamente na relação de trabalho, sem intervenção do judiciário.
- d) Função política: tendo em vista o objetivo de democratizar a relação de trabalho.
- e) Função econômica: através do dialogo há distribuição de riqueza e geração de empregos.
- f) Função social: o objetivo do legislador foi possibilitar que através das negociações coletivas alcance melhores condições sociais, conforme o art. 7º, caput, da CF. Ainda, por meio dela se alcança maior participação dos trabalhadores nas empresas.
- g) Função ambiental: deve incentivar a preservação da saúde, que consequentemente interfere no meio ambiente.

⁴ Santos, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva de Trabalho*, 3ª edição, p. 125.

⁵ Leite, Carlos Eduardo Bezerra. *Carlos Henrique Bezerra Leite*. p. 413.

h) Função pedagogia: devido ao fato da periodicidade da negociação, para cada nova celebração é necessário que aperfeiçoe de acordo com as inovações e necessidades.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Enoque Ribeiro dos Santos, que traz uma observação importante a função pedagógica, que consiste:

Um processo repetitivo, ao longo do tempo e do espaço, suscita que as partes – os sujeitos estipulantes – em um processo dialético e de democracia social, aprendam com a experiência, e aperfeiçoem suas técnicas de abordagem e de discussão, bem como de incorporação de novos conhecimentos (...). (SANTOS, 2018, p.155)

De outro lado, para Luciano Martinez a função é simples, qual seja: “aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles e, evidentemente, a partir do consenso, estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”⁶

⁶ Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. p. 593.

3. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O direito sindical coletivo é dotado de princípios que norteiam a organização, atuação e tutela das entidades coletivas, servindo como diretrizes para concretizar o propósito de melhores condições de vida para a classe trabalhadoras.

Com isso, passa-se a discutir aqueles que se entende mais relevantes para as relações coletivas de trabalho, bem como, aos instrumentos coletivos negociados.

3.1. Princípio da liberdade sindical

O Princípio da liberdade sindical garante o direito dos trabalhadores e empregadores constituírem organizações de acordo com seus interesses, sem autorização prévia, bem como, afiliar-se a elas.

Esta liberdade pode ser observada por três óticas, quais sejam: a liberdade em face do indivíduo, a liberdade em face do grupo intermediário e a liberdade em face do Estado.

A liberdade em face do indivíduo consiste em filiar-se ou não ao sindicato e, também, de demitir este grupo. Já a liberdade em face do grupo intermediário diz respeito a liberdade de fundar um sindicato, determinar o quadro sindical, estabelecer as relações entre os sindicatos, criar regras internas e exercer o direito sindical. Por fim, a liberdade em face do Estado que se relaciona a liberdade dos sindicatos ante ao Estado.

Cumprir destacar que, até a vigência da Lei n. 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro violava a liberdade sindical individual negativa, que consiste na hipótese do indivíduo não se filiar à um sindicato e, conseqüentemente, não contribuir financeiramente. Ou seja, os sujeitos eram obrigados a contribuir com sindicato, mesmo que não possuíssem afinidade com a associação, sendo que esta obrigação se encontrava prevista no art. 578 a 610 da CLT. Contudo, atualmente, a legislação prevê expressamente que ninguém será obrigado a subvencionar sindicato que não deseje participar.

A Convenção n. 87 da OIT se preocupou em prever a liberdade sindical, com intuito de assegurar aos trabalhadores e empregadores, sem distinção e autorização prévia, o direito de constituir e filiar-se (e desfiliar-se) as organizações que entendam convenientes. O doutrinador Luciano Martinez explica:

Observe-se, ainda, que a Convenção n. 87 da OIT pugna pelo direito, oferecido a trabalhadores e empregadores, de “redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, bem como o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação”. Inclua-se nesse contexto o direito de constituição de federações e de confederações e de afiliação dessas entidades a organizações internacionais. Destaca-se, por fim, no contexto da mencionada convenção, que as autoridades públicas devem abster-se de toda intervenção que tenda a limitar os direitos acima expendidos ou debilitar seu exercício legal, notadamente no instante de aquisição da necessária personalidade jurídica. Igualmente, sustenta-se que as associações sindicais não podem ser dissolvidas por via administrativa. (MARTINEZ, 2017, p.556)

Por demais, a Convenção de 98 da OIT de 1949 se preocupou na proteção da liberdade sindical de trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais ou abusivas do poder público. Outro instrumento que, também, se ateve a garantia da liberdade sindical foi a Constituição Federal de 1988, que previu no art. 8, inciso V, o direito do trabalhador a se filiar ou desfiliar ao sindicato. Apesar disto, a Carta Magna impede a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, posto que prevê a unicidade sindical na mesma base territorial, o que limita os termos da liberdade prevista na Convenção.

3.2. Princípio da interveniência sindical obrigatória

O princípio da interveniência sindical obrigatória veda que ocorra negociação coletiva sem atuação de uma entidade sindical dos trabalhadores, sendo que a participação do sindicato dos obreiros é indispensável para a relação contratual de

natureza coletiva. O art. 8º, inciso VI, da CF, prevê expressamente “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Nesse tocante, cumpre destacar que a obrigatoriedade da participação sindical é aplicada somente para a representação dos trabalhadores, sendo dispensável a presença de sindicato dos empregadores dependendo na natureza jurídica da negociação. Por exemplo, no acordo coletivo, dada a sua natureza jurídica, é dispensável a participação do sindicato dos empregadores. Pode se dizer que a obrigatoriedade da entidade sindical dos trabalhadores visa resguardar a igualdade entre as partes nessa negociação, tendo em vista que, por obviedade, o trabalhador se encontra em posição vulnerável frente ao empregador. Nesse sentido, Luciano Martinez conclui:

A título de conclusão, o Professor Pinho Pedreira arrematou a discussão ao lembrar que “uma empresa, em regra, vale por uma coalizão, no mínimo tão poderosa quanto o sindicato de trabalhadores, e, assim, pode negociar por si mesma, sem a intermediação do sindicato” e que, por isso, se a empresa se considera em condições de dispensar sua substituição pelo sindicato para a negociação coletiva, preferindo celebrar acordo coletivo, nada poderia impedir essa sua opção. (MARTINEZ, 2017, 558)

Assim, o princípio ora explanado se trata de mais uma norma que visa a proteção do trabalhador, ante a patente desigualdade da relação de trabalho, vedando, portanto, que realize uma negociação desamparado da entidade sindical que lhe representa.

3.3. Princípio da criatividade normativa

O princípio da criatividade normativa traz a ideia de que os instrumentos coletivos negociados são fontes normativas, que possuem alcance *ultra partes*, o que significa dizer que tem eficácia entre as partes que o celebraram. Neste tocante, o art. 611 da CLT prevê a força normativa do contrato coletivo de trabalho, lhe atribuindo generalidade, abstração e imperatividade:

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

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (BRASIL, 1943)

3.4. Princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado

O princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado carrega a presunção de que a negociação coletiva traz ao trabalhador padrão mais elevado daquele previsto por lei e, conseqüentemente, tem-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Acerca deste ponto, se mostra de suma importância observar o disposto no art. 611-A da CLT, o qual foi inserido pela Reforma Trabalhista de 2017, que prevê hipóteses que se a prevalência do negociado sobre o legislado.

Vale ressaltar que, surpreendentemente, no artigo supramencionado também é permitido a flexibilização de direito garantido pelo ordenamento legal. No inciso III permite-se a redução do intervalo intrajornada, observando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas que ultrapassem seis horas diárias; no inciso XII se admite a negociação do enquadramento do grau de insalubridade.

Por demais, também se faz importante observar que o art. 611-A, §1º, da CLT, traz que o exame de convenção coletiva ou acordo coletivo pela Justiça do Trabalho deve observar o art. 8º, § 3º, da Consolidação, o qual prevê:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo

princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
(BRASIL, 1988)

O artigo pretende tornar viável a prevalência do negociado sobre o legislado. Nota-se que, é certo diante deste cenário a atuação do judiciário deve ser mínima, entretanto, não se pode admitir a violação dos direitos fundamentais do trabalhador. Nesse sentido diz Luciano Martinez:

Esse dispositivo, conquanto pretenda viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, subestima a missão institucional dos magistrados e arvora-se a fronteira de atuação jurisdicional. Como se pode impor que a Justiça do Trabalho analise “exclusivamente” a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico? Obviamente o magistrado tem a liberdade de ir além na defesa dos postulados constitucionais, ainda que se valha do argumento de, para tal análise, caber-lhe dizer se há ou não licitude no objeto do contrato. Pode-se até falar no respeito ao “*princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*”, pois, de fato, o magistrado não deve impedir o lícito desejo dos contratantes coletivos, mas também não pode, sob esse pretexto, fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou ainda aos direitos de terceiros. (MARTINEZ, 2021, p. 563)

Portanto, o princípio em questão garante autonomia do interesse privado, o que pode trazer diversos benefícios para as partes. No entanto, para que o negociado prevaleça ao legislado é imperioso observar os limites da flexibilização dos direitos do trabalhador, sendo que, mesmo com esse princípio, não se pode admitir a supressão de direitos fundamentais.

4. INSTRUMENTOS NORMATIVOS NEGOCIADOS

Os instrumentos normativos negociados têm como principais características a obrigatoriedade da participação da entidade sindical representativa da categoria operária – o que é previsto pelo art. 8º, VI, da Constituição de 1988 –, a negociação coletiva por produzir efeitos *in pejus* para a vida do trabalhador, prevalência ao contrato de trabalho individual, sendo vedado pelo art. 619 da CLT que este último contrarie convenção ou acordo coletivo.

Outro ponto importante é o prazo de vigência, o qual não poderá ultrapassar dois anos, sendo vedada também a ultratividade, conforme preconiza o art. 614, § 3º da CLT. Nesse tocante, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial 322 da SDI-1, que inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de dois anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por tempo indeterminado.

4.1. Convenção Coletiva e acordo coletivo

A convenção coletiva prevê direitos e obrigações, de acordo com as circunstâncias específicas vivenciadas pelas partes, que devem ser aplicados para todos os contratos de trabalho individuais daquela classe. No ordenamento jurídico brasileiro se encontra prevista no art. 611 da CLT, *in verbis*:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1943)

Uma característica importante da convenção coletiva é a de produzir efeitos para terceiros, além daqueles que subscrevem. Pois, vincula-se juridicamente todos

os representados pelas entidades sindicais signatárias, independente de serem seus sócios.

Para Carlos Bezerra Leite⁷, a convenção coletiva possui os seguintes aspectos:

- a) Torna as condições de trabalho bilaterais, ante a participação do emprego sobre essas;
- b) Mitiga o choque social e contribui para a solidariedade do operário;
- c) É uma fonte material do direito do trabalho autêntica e célere;
- d) Fomenta a dignidade humana e busca afastar o individualismo jurídico.

O acordo coletivo de trabalho, por sua vez, é celebrado pelo sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas, que sejam da mesma categoria econômica, sendo aplicado no âmbito das empresas acordantes às suas relações de trabalho. O acordo coletivo está positivado no art. 611, § 1º da CLT:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943)

Nesse tocante, Francisco Ferreira Jorge Neto explica (2018, p. 1.435): “O acordo coletivo representa um instrumento normativo, de abrangência menor, sendo firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional.”

Para Luciano Martinez⁸, o acordo coletivo de trabalho consiste em um negócio jurídico celebrado entre o sindicato da classe operária e um ou mais empresa, correspondentes a mesma categoria econômica.

Com isso, fica claro que existe distinção entre a convenção e o acordo coletivo de trabalho, pode-se citar como principal ponto de divergência entre esses o campo de aplicação. O doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite explica:

Uma outra diferença entre o ACT e a CCT diz respeito aos respectivos *campos de aplicação*. Isto porque o segundo tem abrangência mais restrita do que a primeira, na medida em que o ACT deverá alcançar

⁷ Leite, Carlos Eduardo. Curso de Direito do Trabalho. p. 415.

⁸ Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. p. 594.

apenas as empresas que participaram da contratação coletiva, bem como os empregados destas empresas que fazem parte da categoria do sindicato profissional que atuou na contratação. (LEITE, 2022, p. 418)

No tocante a semelhança entre os instrumentos em questão, pode-se dizer que ambos têm como principal objetivo instituir cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais. As cláusulas normativas são aquelas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, por exemplo, aquelas que versam sobre piso de salário, reajuste salarial, compensação de jornada, entre outros. As cláusulas obrigacionais, por sua vez, são aquelas aplicáveis as partes contratantes, que visam garantir o cumprimento das condições estabelecidas no instrumento coletivo⁹.

Vale ressaltar que, para a doutrina as cláusulas normativas previstas na convenção coletiva e no acordo coletivo produzem efeito *erga omnes*, tendo em vista que vinculam todos os integrantes da categoria representado pelo sindicato pactuante.

4.2. Negociação coletiva à luz da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista foi implementada pela Lei n. 13.67/2017, sancionada pelo Presidente Michel Temer, em 13 de julho de 2017. O cenário brasileiro era de crise econômica e política, com níveis de desemprego atingindo a casa dos 12,7% no ano de 2017, segundo pesquisa do IBGE¹⁰. A Presidência entendeu que a lei em questão era uma forma de evitar o crescimento do nível de desemprego, acreditando que a partir desta havia uma possibilidade de impulso para criação de novos empregos.

Explica-se que para alcançar o intuito da inovação legislativa, as alterações favoreceram os empresários. Passou a permitir-se o suprimento, redução e flexibilização de direito dos trabalhadores por meio de norma coletiva, o que acarreta

⁹ Leite, Carlos Eduardo Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. p. 419.

¹⁰ "IBGE: Desemprego fica em 11,8% no trimestre e em 12,7% na média de 2017". Valor Econômico, 2017.

Disponível em <<http://www.valor.com.br/brasil/5295091/ibgedesemprego-fica-em-118-no-trimestre-e-em-127-na-media-de-2017>>. Acesso em 10 ago. 2022.

ao empregador menor custos com a mão-de-obra, sendo este o ponto que possui relação com a presente pesquisa.

Nesse tocante, diversos são os sindicatos dos trabalhadores que, claramente, se posicionam contra a Reforma Trabalhista, dentre eles cita-se o Sindicato dos Comerciários Viamão, que se posicionou em seu *site* dizendo¹¹: “A reforma é nítida e direcionada a favorecer o empregador”. No mesmo sentido, foi o posicionamento da Central dos Sindicatos Brasileiros, que disse expressamente:

A CSB e as demais centrais trabalharam para que o País fosse inserido na lista, com o objetivo de alertar o mundo do trabalho e, principalmente, denunciar o governo brasileiro por ferir também a Constituição Federal e legislação trabalhista do Brasil. (CBS, 2018)

Por outro lado, tem-se a visão dos empresários, que dizem se sentirem beneficiados com a nova legislação, para eles foi “uma vitória para o setor produtivo brasileiro, que há anos tenta mudar as leis nacionais”¹².

O instituto da negociação coletiva é tratado na CLT em seu título VI, dos artigos 611 a 625. A lei n. 13.467/2017 provocou algumas alterações nestes dispositivos e acrescentou os artigos 611-A e 611-B, o § 3º, no art. 614 e deu nova redação ao art. 620. Ocorre que, as inovações foram muito significativas, alterando completamente a dimensão dada ao plano do Direito Coletivo do Trabalho, ocorrendo verdadeira exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista.

Nesse contexto tem-se, portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive quando restringir direitos dos trabalhadores. O doutrinador Carlos Henrique Bezerra pontua:

Um novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando se apresentarem em antinomia com as disposições previstas em lei. (BEZERRA, 2022, p. 411)

¹¹ <https://sindicomercariosviamao.com.br/reforma-trabalhista-12-direitos-suprimidos-na-clt-saiba-quais/#:~:text=Reforma%20Trabalhista%3A%2012%20direitos%20suprimidos%20na%20CLT%3B%20saiba,horas%3A%20fim%20das%20horas%20extras.%20...%20Mais%20itens.>

¹² [https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/.](https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/)

Além do mais, o art. 611-A, *caput*, da CLT prevê expressamente que haverá a prevalência da convenção coletiva e acordo coletivo sobre a lei. Ainda, vale ressaltar que o artigo em questão não se mostra como um rol taxativo de direitos a serem negociados, mas sim exemplificativo.

Acerca deste tema, diversos são os posicionamentos doutrinários acerca das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista. Por exemplo, para Carlos Henrique Bezerra o art. 611-A da CLT é inconstitucional. O doutrinador Francisco Ferreira Jorge Neto diz (2018, p. 1428): “*é inadmissível a valorização da negociação como mecanismo legal de limitação ou supressão de direitos*”. Por fim, Luciano Martinez aduz:

Tem-se por princípio admitir que a norma coletiva somente prevalecerá se oferecer vantagens suplementares àquelas constantes da lei. Qualquer modulação (negocial coletiva) da própria lei, ainda que diante de situações por ela não proibidas diretamente, pode produzir imensas controvérsias. (MARTINEZ, 2020, p.561)

Por fim, cumpre destacar que a OIT também se posicionou contra a Lei n. 13.467/17, entendendo que fora retirada diversos direitos das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, violando normas fundamentais da OIT, especialmente a Convenção 98, ratificada pelo Brasil, que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”.

4.3. Possibilidades e limites da flexibilização do direito do trabalhador

A criação do art. 611-A da CLT é o responsável por permitir a flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Nota-se:

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

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

- II — banco de horas anual;
 - III — intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV — adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V — plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI — regulamento empresarial;
 - VII — representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII — teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX — remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X — modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI — troca do dia de feriado;
 - XII — enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII — prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV — prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV — participação nos lucros ou resultados da empresa.
- § 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.
- § 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.
- § 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
- § 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.
- § 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 1943)

Vale ressaltar alguns apontamentos importantes acerca do artigo exposto acima, o oferece um rol não exaustivo de hipóteses da referida prevalência, o que fica constatado com o uso da locução “entre outros”. Chama-se atenção o inciso III, o qual possibilita a redução do intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas diárias. Como se sabe, essa flexibilização diverge do previsto no art. 71, *caput*, da CLT, o qual garante ao trabalhador o intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora. Destaca-se, também, o inciso XII, por permitir o enquadramento do grau de insalubridade. Ou seja, consente-se que se considere mínima uma insalubridade de grau máximo.

Há outras particularidades previstas no artigo em questão, o parágrafo primeiro prevê que a Justiça do Trabalho no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo analisará exclusivamente os elementos essenciais do negócio jurídico previstos no Código Civil, tendo em vista o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Acerca desta abordagem, Luciano Martinez critica:

Pode-se até falar no respeito ao “*princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*”, pois, de fato, o magistrado não deve impedir o lícito desejo dos contratantes coletivos, mas também não pode, sob esse pretexto, fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou ainda aos direitos de terceiros. (MARTINEZ, 2018, p. 915)

Nesse sentido, também é o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite:

No tocante ao § 1º do art. 611-A da CLT, a sua inconstitucionalidade é manifesta, uma vez que viola literal disposição do art. 5º, XXXV, da CF, segundo o qual a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direitos (individuais ou metaindividuais). (LEITE, 2022, p. 412)

Outro ponto que merece destaque é o parágrafo segundo o qual entende que não enseja nulidade da convenção ou acordo coletivo a inexistência de expressa indicação de contrapartida recíproca, considerando que não se caracteriza vício do negócio jurídico. Para Carlos Henrique Bezerra Leite o artigo é inconstitucional:

Impede a Justiça do Trabalho a examinar o conteúdo da cláusula e declarar a sua nulidade por descaracterizar a essência da negociação coletiva, que reside na existência de reciprocidade de interesses contrapostos, sem falar no obstáculo que este dispositivo produz no efetivo acesso à Justiça do Trabalho. (LEITE, 2022, p. 412)

Por outro lado, a Lei n. 13.467/2017 previu, também, situações que não se admite ser objeto de negociação coletiva, considerando ilícito a abordagem desta por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo. Tal previsão encontra-se no art. 611-B da CLT:

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;
- XXIX — tributos 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. (BRASIL, 1943)

Basicamente, pode-se dizer que foi vedada a negociação dos direitos previsto no art. 7º, 8º e 9º da Constituição. O que merece ser observado é o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, o qual deixou claro de regras que abordam duração de trabalho e intervalo não são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Ou seja, tais regras deixaram de ser tidas como direito fundamental do trabalhador, perdendo sua proteção.

Para Luciano Martinez (2021, p. 564): “*Há claro casuísmo e conveniência na regra posta*”. Nesse mesmo sentido também foi o entendimento da OIT, em 29 de maio de 2018, incluiu o Brasil na lista dos 24 países violadores das suas convenções e normas internacionais do trabalho.

Por fim, a última alteração que se entende que merece destaque é aquela contida no art. 620 da CLT, *in verbis*: “*As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho*”.

Nota-se que ante a mudança do referido artigo, o princípio da norma mais favorável perdeu sua eficácia. Posto que, atualmente, independentemente das condições negociadas no acordo coletivo, estas sempre irão sobrepor aquelas previstas na convenção coletiva. Ou seja, existindo mais de uma norma, admite-se a aplicação daquela menos benéfica ao trabalhador.

5. APLICAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Neste capítulo, será abordado a aplicação da negociação coletiva no Brasil, para tanto expõe-se os posicionamentos dos Tribunais, a atuação do Ministério Público do Trabalho e a realidade vivenciada pelos trabalhadores com a negociação coletiva.

5.1. Entendimento jurisprudencial

A jurisprudência brasileira, majoritariamente, entende pela prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que diante de situações nas quais o trabalhador é prejudicado pela norma negociada. Em diversas hipóteses esse foi o entendimento da jurisprudência pátria, como pode se observar:

O Supremo Tribunal Federal proferiu o julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe de 29/05/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a tese segundo a qual:

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. (STF, 2015)

Nesse mesmo sentido, foi a decisão que julgou os autos do RE 895.759 PE. O caso tratava de uma usina que firmou o acordo com o sindicato para suprimir o pagamento das horas *in itinere* (ora extintas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017) e, em contrapartida, conceder outras vantagens aos empregados. A supressão de horas *in itinere* foi questionada perante o Judiciário, tendo o TST

entendido pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT. Entretanto, o STF, em voto de relatoria do Ministro Teori Zavascki, entendeu de modo divergente, julgando válido o acordo coletivo de trabalho, mesmo que afastando direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão.

Também, merece destaque o decidido no Tema 1046, no qual o Supremo Tribunal Federal que julgou o ARE 1121633 (Relator Ministro Gilmar Mendes, DJE 13/06/2022). A Corte entendeu pela validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Ou seja, foi decidido pela manutenção da norma coletiva que restringe direito trabalhista, desde que não se trata de direitos absolutamente indisponíveis, mesmo nas hipóteses que não seja fixado vantagem compensatória. A tese firmada foi a seguinte:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (STF, 2022)

Por conseguinte, o Tribunal Superior do Trabalho confirma o entendimento do Supremo. A título de exemplo, cita-se o RR-22003-83.2018.5.04.0000, no qual o TST confirmou o acordo que permite flexibilização da jornada de trabalho. Nesta demanda, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pedia a nulidade da cláusula de acordo coletivo entre os Sindicatos dos Trabalhadores e das Empresas de Transportes Rodoviários de Pelotas (RS), que permitia a adoção de jornada ininterrupta de 7h20min sem redução de salário. Ao recorrer contra essa cláusula, o MPT sustentava que o intervalo intrajornada infringe medida de higiene e segurança do trabalho. Segundo o MPT, o TRT, ao homologar o acordo, teria violado a Súmula 437 do TST, segundo a qual é inválida cláusula de acordo ou de convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou a redução do intervalo intrajornada. O Relator, Ministro Ives Gandra, entendeu:

O acordo foi homologado em março de 2019 – na vigência, portanto, da Lei 13,467/2017 (Reforma Trabalhista). Segundo o ministro, o parágrafo 1º do artigo 611-B da CLT, introduzido pela reforma, ao dispor sobre direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por norma coletiva, excluiu expressamente as regras sobre duração do trabalho e intervalos, que não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de negociação. (TST, 2019)

Por fim, observa-se a decisão do TST que julgou o RR-1000895-90.2014.5.02.0318, o qual retratou acerca da liberdade sindical. A ação do MPT foi motivada de acordo coletivo que uma das cláusulas previa uma contribuição, em parcela única, destinada a treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio/sindicais, a ser custeada pelas empresas, em benefício do sindicato. A parcela corresponderia a 6% do salário de cada pessoa empregada. O MPT insistiu, junto ao TST, no argumento de que a prática constitui ingerência na organização de trabalhadores e sustentou que é vedada a inclusão, em norma coletiva, de qualquer cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores. Contudo, a Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, entendeu que:

A vedação a esse tipo de cláusula inibiria a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho, que têm reconhecimento garantido pelo texto constitucional. Ainda de acordo com a relatora, o Poder Judiciário não pode restringir, de forma prévia, as negociações coletivas, pois haveria desrespeito ao princípio constitucional da liberdade sindical. (TST, 2022)

5.2. OIT e a Negociação Coletiva

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma grande apoiadora e incentivadora da negociação coletiva, o que resta demonstrado nos documentos internacionais relacionados ao tema em discussão. Entre esses, observa-se a Convenção nº 87, 98 e 154. Para a OIT, a negociação coletiva é: *“um princípio e um direito fundamental no trabalho. A negociação coletiva também é considerada um direito facilitador indispensável”*.

Destaca-se que a Convenção nº 154 tem por finalidade fomentar a negociação coletiva, trazendo no art. 5 os estímulos para tanto, *in verbis*:

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva. (OIT, 2019)

Por demais, a OIT preocupou-se em elaborar uma cartilha de fácil acesso e extremamente didática, a fim de transmitir conhecimento acerca da negociação coletiva, bem como, as vantagens proporcionadas por esta. Para exemplificar os benefícios possibilitados pela negociação, a OIT elaborou o seguinte quadro:

Figura 1 – Algumas vantagens da negociação coletiva

Quadro 1.1 Algumas vantagens da negociação coletiva

TEMAS	VANTAGENS
Qualidade do emprego	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Melhora os salários ✓ Pode ser uma ferramenta que permite alinhar os salários com a produtividade ✓ Possibilita a negociação de acordos sobre as horas de trabalho que permitam conjugar os interesses dos trabalhadores ao nível do equilíbrio trabalho/vida pessoal com os interesses dos empregadores ao nível da flexibilidade nas horas de trabalho ✓ Permite melhorar o acesso à segurança social ✓ Pode promover a segurança e a proteção no emprego ✓ Cria oportunidades de participação no local de trabalho (voz)
Equidade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprime as estruturas salariais ✓ Melhora a igualdade de género ✓ Pode promover a paridade entre os trabalhadores que se encontram em regimes regulares de emprego e aqueles que se encontram em formas atípicas de emprego e que trabalham na mesma empresa
Formação	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pode melhorar o acesso à formação profissional contínua ✓ Adapta a formação ao trabalhador, à empresa e às necessidades da indústria
Relações Laborais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Possibilita a aquisição de outros direitos ✓ O próprio processo envolve o exercício de direitos e princípios democráticos ✓ Cria um canal no qual os trabalhadores podem ter uma “voz” e apresentar denúncias/queixas, o que, por sua vez, pode contribuir para o seu bem-estar ✓ Institucionaliza a resolução de conflitos e contribui para a estabilidade nas relações laborais. ✓ Permite adaptar a regulamentação conjunta a uma indústria ou local de trabalho ✓ Legitima as regras e aumenta a conformidade (com as disposições legais ou dos acordos coletivos)
TEMAS	VANTAGENS
Desempenho empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pode promover a capacidade de adaptação das empresas às quedas ou aumentos temporários na procura ✓ Aumenta o empenho dos trabalhadores e melhora a partilha de informações (por exemplo, nos processos de trabalho) ✓ Está associado a uma redução da rotatividade da mão-de-obra, o que aumenta o incentivo para a prestação de formação específica das empresas. Por sua vez, esta situação contribui para que se verifiquem melhorias na produtividade e na qualidade dos produtos ✓ Potencia as repercussões positivas que as alterações introduzidas no local de trabalho e nas tecnologias têm sobre o desempenho das empresas ✓ Possibilita a negociação de incentivos à produtividade ou esquemas de participação nos lucros
Macroeconómico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reduz a desigualdade e possibilita uma distribuição mais justa do rendimento nacional ✓ Melhora a igualdade de género ✓ Facilita o ajustamento aos choques económicos ✓ A negociação coordenada pode ter um efeito positivo sobre o desempenho económico (inflação, emprego, etc.) ✓ A maior cobertura está associada ao aumento do investimento público em políticas ativas de mercado de trabalho

Fonte: Negociação Coletiva, (Governance) - OIT, 2015.

Para a OIT o diálogo social no trabalho é fundamental, reforça-se sua importância ante aos diversos direitos conquistados ao longo da história. Como exemplo, cita-se a jornada de trabalho de oito horas diárias, a proteção da maternidade, leis e políticas destinadas a promover segurança no trabalho. Ou seja, o diálogo social presente nas negociações coletivas tem potencial para solucionar problemas sociais, econômicos, alcançar a paz e a justiça social.

Em que pese, o incentivo da OIT para fomentação das negociações coletivas, ao tratar de seu posicionamento quanto ao cenário brasileiro, desde a Reforma Trabalhista, a Organização incluiu o Brasil na lista suja de países violadores dos direitos trabalhistas. Para a OIT, o Brasil encontra-se incluso na lista dos 24 países violadores das suas convenções e normas internacionais do trabalho. Segundo nota divulgada pela Central dos Sindicatos Brasileiros:

A inclusão do Brasil na lista se deu em decorrência da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) que retirou dezenas de direitos das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, violando normas fundamentais da OIT, especialmente a Convenção 98, ratificada pelo Brasil, que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. A OIT avalia que a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado para retirar ou reduzir direitos e de ocorrer negociação direta entre trabalhador e empregador, sem a presença do Sindicato, são dispositivos que contrariam a referida convenção. (CBS, 2018)

Ainda, em 2020, a OIT publicou um relatório com medidas que devem ser adotadas pelo governo brasileiro para que deixe de infringir as normas internacionais do trabalho, considerando as convenções ratificadas pelo Brasil. O documento foi elaborado a partir das informações e reclamações feitas pelas entidades sindicais da classe trabalhadora.

No referido relatório, cita-se alguns dos apontamentos feitos pela Organização: em relação à Convenção 98, a OIT sugere o governo coíba atos antissindicais e que revise os artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais deliberam acerca da negociação coletiva ampla; também foi sugerida a revisão do art. 444, parágrafo único, que trata do “trabalhador hipersuficiente”, estabelecendo a possibilidade de negociação direta entre o trabalhador e o empregador.

Diante do cenário mundial enfrentado pela COVID-19, a OIT afirma que a negociação coletiva desempenhou um papel crucial. Vários acordos revisitam a regulação do tempo de trabalho, definindo, por um lado, períodos de descanso por meio do direito à desconexão, fixando os dias e horas em que um(a) trabalhador(a) deve estar acessível e, por outro, aumentando a autonomia bem como a capacidade dos(as) trabalhadores(as) controlarem os seus horários de trabalho. Nesse tocante afirma o diretor-geral da OIT, Guy Ryder:

A negociação coletiva desempenhou um papel crucial durante a pandemia no fortalecimento da resiliência, protegendo trabalhadores e empresas, garantindo a continuidade dos negócios e salvando empregos e rendas. Ela tem fornecido um meio eficaz para empregadores e trabalhadores alcancem o consenso sobre soluções inclusivas para preocupações ou desafios comuns e para mitigar os efeitos de crises presentes e futuras sobre a economia, as empresas e os trabalhadores. (RYDER, 2022)

Assim, resta demonstrado o posicionamento da OIT acerca da negociação coletiva. A Organização Internacional do Trabalho acredita fortemente que o diálogo social proporcionado na negociação coletiva possui potencial para solucionar inúmeros problemas sociais e econômicos, bem como, reduzir a desigualdade de gênero e econômica.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo a análise da negociação coletiva na relação de trabalho, observando o contexto histórico que a originou, sua importância para garantia de melhores condições de trabalho, bem como, a sua situação atual no Brasil, que permite a flexibilização de diversos direitos do trabalhador. Em primeiro momento, foi exposto informações históricas, conceituação, função e previsão legal. Após, foi demonstrado os princípios que norteiam as negociações coletivas. Em consequente, analisou-se os possíveis instrumentos normativos negociados e a legislação brasileira que traz a flexibilização e os limites para a negociação coletiva. Por fim, foi demonstrada a aplicabilidade das negociações coletivas no Brasil, expondo o posicionamento jurisprudencial e a ótica da OIT acerca do cenário brasileiro.

Pode-se dizer que, as negociações coletivas surgiram ante ao descontentamento da classe operária com as péssimas condições de trabalho e de exploração que lhe eram expostas. Com a consciência e união dos trabalhadores, teve-se o início das organizações sindicais – que trouxeram um enorme avanço para a história da relação de trabalho – dando representatividade e, razoável, igualdade para que os trabalhadores reivindicassem seus interesses aos empregadores.

Com isso, nota-se que a função da negociação coletiva é proporcionar aos trabalhadores reconhecimento de suas necessidades, diminuindo sua vulnerabilidade, possibilitando o diálogo com o empregador e viabilizando a garantia de mais benefícios do que aqueles já previstos em lei. Diante da sua importância, OIT preocupou-se na Convenção 87 em abordar sobre a liberdade sindical, e a Convenção 98, tratar sobre negociação coletiva. A legislação brasileira por sua vez, a trouxe no texto constitucional a na Consolidação das Leis Trabalhista.

Os princípios visam estabelecer as diretrizes do direito coletivo e da negociação coletiva, assim, tem-se a liberdade sindical, que garante a liberdade do indivíduo de filiar-se ou não ao sindicato, de fundar a organização sindical, bem como, a liberdade do sindicato frente ao Estado. Também, há o princípio da interveniência sindical obrigatória, o qual veda a negociação coletiva sem atuação de uma entidade sindical dos trabalhadores. Por sua vez, o princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado, que possui extrema relevância no cenário

brasileiro atual – como o próprio nome diz – prevê a presunção de que o negociado se sobrepõe ao legislado.

Recentemente, com o advento da Lei n. 13.67/2017, a Reforma Trabalhista, trouxe inovação para as negociações coletivas, dando a estas o status de prevalente ao legislado, conforme previsto expressamente no art. 611-A, *caput*, da CLT. A justificativa estatal foi que a alteração era um modo de favorecer o cenário de crise econômica e política, com altíssimos níveis de desemprego. Entretanto, visivelmente, a inovação trouxe benefícios aos empregadores, tendo em vista que foi possibilitado a negociação de direitos garantidos em lei, que se mostram onerosos ao empresário.

Ainda nesse tocante, a possibilidade de flexibilização de direitos significa a permissão para suprimir garantias previstas em lei ao trabalhador. O art. 611-A da CLT traz um rol exemplificativo de direitos que podem ser negociados, dentre eles cita-se a jornada de trabalho, o intervalo intrajornada, o enquadramento do grau de insalubridade, entre outros. Nota-se, claramente, que passou a ser permitido flexibilizar – limitar ou suprimir – direitos que garante melhores condições de trabalho, visto que se relacionam diretamente com a saúde do trabalhador.

Diante disso, renomados doutrinadores se posicionam contra as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, ousando dizer até mesmo na inconstitucionalidade do art. 611-A da CLT. Nesse mesmo sentido, foi a opinião de diversos sindicatos dos trabalhadores, dizendo que o intuito da lei foi favorecer o empregador. Por fim, de suma importância abordar a posição da Organização Internacional de Trabalho, que aduziu a violações de suas normas fundamentais, inclusive, incluindo o Brasil na lista dos 24 países violadores das suas convenções e normas internacionais do trabalho.

Divergentemente dos posicionamentos supracitados, a jurisprudência brasileira vem adotando fortemente o entendimento da prevalência do negociado sobre o legislado. Aliás, merece destaque a recente decisão do Supremo Tribunal Federal ao decidir o Tema 1046, que versa sobre a validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Assim, pode-se concluir que a negociação coletiva teve papel de suma importância para os trabalhadores. Contudo, a função, inicial e mais importante, da negociação coletiva, qual seja proporcionais mais benefícios aos trabalhadores do

que aqueles já garantidos por lei, foi infringido com o advento da Reforma Trabalhista que permitiu a supressão dos direitos do trabalhador por meio da negociação coletiva. O art. 611-B da CLT trouxe alguns limites da negociação coletiva, entretanto, se mostram mínimos ante ao atual cenário brasileiro, o qual garante a prevalência do negociado sobre o legislado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho 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/L13467.htm#art1. Acesso em: 1 out. 2022.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria/Mtp nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Publicado em: 11/11/2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. ARE 1121633 RG.** Relator(a): Min. GILMAR MENDES. Julgamento: 02/05/2019. Publicação: 23/05/2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=A P&classeNumerIncidente=ARE%201121633. Acesso em: 20 set 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. RE 590.415.** Relator Min. Luís Roberto Barroso. DJE n. 51. Data de publicação: 18 de março de 2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>. Acesso em 2 out. 2022.

CONJUR. **OIT recomenda que governo assegure direito à negociação coletiva.** 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/oit-recomenda-governo-assegure-direito-negociacao-coletiva>. Acesso em: 3 out. 2022.

CSB. **Brasil é incluído na lista suja da OIT.** 2018. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/brasil-incluido-lista-suja-oit>. Acesso em: 24 set. 2022.

IBGE. **Desemprego fica em 11,8% no trimestre e em 12,7% na média de 2017". Valor Econômico,** 2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/5295091/ibgedesemprego-fica-em-118-no-trimestre-e-em-127-na-media-de-2017>. Acesso em: 10 ago. 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

OIT. **Acordos coletivos contribuem para combater a desigualdade, diz OIT**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_844340/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 set. 2022.

OIT. **Aplicación de las normas internacionales del trabajo**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 3 out. 2022.

OIT. **Negociação coletiva: Guia de políticas**. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf. Acesso em: 23 set. 2022.

OLIVEIRA, HANNAH SOARES SALES DE. **O Negociado Sobre O Legislativo Na Ótica Da Oit: “Caso Brasil”**. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/41247/1/2018_tcc_hssoliveira.pdf. Acesso em: 23 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva, 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

PEREIRA, Renné. **Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 set. 2022.

ROSSI, Luísa. **A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA LEI N. 13.467/2017: limites e parâmetros interpretativos ao “negociado sobre o legislado”**. 2018. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184112/001078198.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 set. 2022.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS VIAMÃO. **Reforma Trabalhista: 12 direitos suprimidos na CLT; saiba quais**. 2019. Disponível em:

[https://sindicomercariosviamao.com.br/reforma-trabalhista-12-direitos-suprimidos-na-clt-saiba-](https://sindicomercariosviamao.com.br/reforma-trabalhista-12-direitos-suprimidos-na-clt-saiba-quais/#:~:text=Reforma%20Trabalhista%3A%2012%20direitos%20suprimidos%20na%20CLT%3B%20saiba,horas%3A%20fim%20das%20horas%20extras.%20...%20Mais%20itens)

[quais/#:~:text=Reforma%20Trabalhista%3A%2012%20direitos%20suprimidos%20na%20CLT%3B%20saiba,horas%3A%20fim%20das%20horas%20extras.%20...%20Mais%20itens](https://sindicomercariosviamao.com.br/reforma-trabalhista-12-direitos-suprimidos-na-clt-saiba-quais/#:~:text=Reforma%20Trabalhista%3A%2012%20direitos%20suprimidos%20na%20CLT%3B%20saiba,horas%3A%20fim%20das%20horas%20extras.%20...%20Mais%20itens). Acesso em: 20 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**, 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dostrabalhadores. Acesso em: 1 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Mantida validade de norma coletiva que prevê contribuição de empresa para sindicato profissional**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-validade-de-norma-coletiva-que-prev%C3%AA-contribui%C3%A7%C3%A3o-de-empresa-para-sindicato-profissional>. Acesso em: 23 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST confirma acordo que permite flexibilização da jornada de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-confirma-acordo-que-permite-flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 20 set. 2022.

ZAFFARI, Eduardo Kucker. **Direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: SAGAH, 2021.