

OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017 NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

NOEMIA C. GALDURÓZ COSSERMELLI¹

SUMÁRIO: Introdução. 1. Sistema de normas e a importância dos contratos coletivos de trabalho. 2. Teoria da autonomia coletiva dos particulares. 3. Princípio da liberdade sindical. 4. Liberdade de negociação sindical. 5. Conteúdo da lei e do convênio coletivo de trabalho. 6. O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva. Bibliografia.

Introdução

“O contrato individual de trabalho está de tal modo regulamentado, a lei esquadrinha de tal maneira suas particularidades e disciplina-as em tantos detalhes, que a autonomia da vontade se restringe e pouco resta à livre deliberação das partes.”² Estas as palavras do ilustre doutrinador Mozart Victor Russomano, na década de 90, ao se referir à restrição da autonomia da vontade quando da celebração do contrato individual de trabalho. Segundo o autor, esse fenômeno jurídico, denominado ‘*crise da contratação*’, surge da intercomunicação existente entre o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho.³

Seriam os convênios coletivos e outros mecanismos jurídicos do Direito Coletivo do Trabalho os grandes responsáveis na preservação dos direitos afetados pela “*crise da contratação*”, principalmente aqueles pertinentes à dignidade dos trabalhadores.⁴

A referência que o autor faz sobre a “*crise da contratação*” está diretamente relacionada ao *direito da livre contratação nos contratos individuais de trabalho*, e não do *contrato de trabalho*, propriamente dito.

¹ Advogada trabalhista. Doutora e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professora titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Sorocaba-FADI, na Universidade Paulista UNIP-Sorocaba e na Universidade de Sorocaba-Uniso. Professora do curso de Pós-graduação da Faculdade de Direito de Sorocaba.

² RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Editora Forense. Rio de Janeiro, 1995. Pág. 50.

³ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Forense: Rio de Janeiro, 1995, p.

50. No apogeu do contratualismo, verificado no século XIX, mas que se prolongou, na América, pelos primeiros quartis do século XX, a manifestação livre dos contratantes e a força expansiva da vontade individual permitiam o largo uso do aforismo de que o *contrato é a lei entre as partes*, acrescido da circunstância de que a intervenção do legislador era cautelosa e restrita, segundo a conhecida técnica do liberalismo puro. Em nossa época, porém, o individual tende a ser absorvido pelo *coletivo*. O Estado se fez intervencionista. A regulamentação passou legal passou a ser minuciosa. Sobretudo em matéria trabalhista, pela natureza tutelar de grande parte de suas normas, estas, com força coercitiva contundente, trataram de limitar, por baixo. O espaço da contratação livre.

⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. Em nome da proteção do trabalhador, portanto, as leis combinadas, em vigor em todas as nações industrializadas ou em vias de se industrializarem, estabelecem tantas condições de contratação, que quase compõem a totalidade do contrato rotineiro. A barganha da negociação individual fica adstrita à admissão na empresa de trabalhadores altamente qualificados. Op. cit. pág. 50.

Da restrição à autonomia da vontade individual, surge, e com muita força, a negociação mediante convênios coletivos de trabalho, pois, “à medida que vai minguando a área de contratação livre entre trabalhadores e empresários, considerados individualmente, aumentam a importância e a intensidade dos convênios coletivos de trabalho. O Direito Coletivo do Trabalho, visto desse ângulo, representa visível renascimento da livre contratação trabalhista. **As leis, é claro, não podem ser atingidas pela negociação coletiva.** Mas, como dissemos, essas leis traçam o limite inferior dos direitos trabalhistas. E se o trabalhador, individualmente, de modo geral, não tem meio para obter melhores condições de trabalho além daquelas que o legislador lhe concede, poderá consegui-las através da pressão de sua entidade sindical” .⁵ (grifo nosso)

Nesse contexto, valoriza-se a função integrativa e ampliativa dos convênios coletivos, visando obter melhoria nas condições sociais de trabalho e, assim, dar real efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores. ⁶ É, portanto, o Direito Coletivo que “revitaliza e robustece o Direito Individual”, conforme ensina Russomano.

Comparativamente, a função do Direito Coletivo da década de 90 está bem diferente da atual e, talvez, seja esta a maior mudança a ser experimentada, uma vez que a Lei n.13.467/2017, que trata da reforma trabalhista, somente entrará em vigência no dia 11/11/2017. Desde já, iniciam os debates sobre quais serão os impactos que a Lei 13.467/2017 trará para o mundo da negociação coletiva e até que ponto afetarão os princípios fundamentais do direito coletivo do trabalho. A inovação trazida diz respeito a ideia do *negociado sobre o legislado*, prevista no art. 611-A, *verbis*:

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 no 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;

⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit. pág. 51.

⁶ Constituição Federal, de 1988. Capítulo II - Dos Direitos Sociais. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>.

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.

O presente artigo trata de questões genéricas relacionadas à negociação coletiva, sem, contudo, esgotá-las. Cabe à doutrina e à jurisprudência a incumbência de esclarecer pontos polêmicos da reforma (Lei 13.467/17), e construir a melhor hermenêutica jurídica.

1. Sistema de normas e a importância dos contratos coletivos de trabalho

No Brasil, o estudo sobre o sistema de normas nas relações de trabalho, implica na visitação do regime estatutário e do regime negocial. No primeiro, a maioria dos direitos e deveres é garantida por lei, enquanto no segundo, o direito é assegurado por um contrato firmado diretamente entre empregados e empregadores ou através de seus representantes.⁷

O sistema híbrido é muito comum nos sistemas jurídicos de outros países e, no Brasil, o modelo segue esse padrão, apesar de ter iniciado no modelo estatutário. A principal lei é a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943 — CLT) e considerada a principal fonte de direito, tanto nas relações individuais, como nas relações coletivas de trabalho. Os convênios coletivos têm evidência na complementaridade das normas legais e sua aplicação varia da cultura e da dinâmica histórica e jurídica de cada país.

No sistema estatutário, considerado o garantidor de regras das relações de trabalho, e no qual a vontade da lei impera em relação à negociação, dá-se a predominância das normas heterônomas (constitucionais e infraconstitucionais); a solução dos conflitos é feita predominantemente pelo Estado (Poder Judiciário) e, normalmente, quem resolve o conflito é o magistrado, como juiz arbitral institucional.

No sistema negocial, predominam as normas autônomas em que os próprios interlocutores sociais estipulam direitos e deveres, podendo contar com o auxílio de terceiros na composição dos conflitos como, por exemplo, o juiz arbitral privado (Lei 9.307/96)⁸; a figura do mediador, orientando e sugerindo propostas para a realização do acordo.

⁷ PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. LTr. 1995. São Paulo, pp. 186-207.

⁸ Constituição Federal de 1988. Capítulo II - Do Poder Judiciário. Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros;

Na negociação, prevalece a vontade da autonomia coletiva em relação à vontade da lei (respeitadas as condições mínimas previstas em lei) além de valorizar o interesse das partes⁹, sem interferência do Poder Judiciário.

Para Amauri Mascaro Nascimento ¹⁰ “um sistema equilibrado de relações coletivas de trabalho harmoniza, adequadamente, fontes estatais e fontes não-estatais do direito sindical, combinando na justa medida, a lei e a auto-regulamentação sindical”.

2. Teoria da autonomia coletiva dos particulares

A Teoria da Autonomia Coletiva dos Particulares é concebida nos ideais da liberdade sindical, e que se estrutura diante de um Estado que atua com menor grau de intervencionismo, nas relações de trabalho. O modelo varia de acordo com o sistema jurídico nacional, podendo ser um misto de normas de origem estatal que se harmonizam com as normas de origem sindical.

Essa teoria “funda-se na ideia de uma ordem sindical baseada na liberdade política, sem interferência do estado, ou com um mínimo de interferência, uma visão distante do controle estatal sobre a organização e a ação dos sindicatos.”¹¹

Para Santi-Romano, há um “fenômeno jurídico ambivalente”, onde se identificam dois modelos de ordenamento jurídico: o estatal e o particular. No ordenamento jurídico estatal, o contrato é a figura mais relevante e que “tudo o que não pode ser reduzido a essa figura permanece sem proteção por parte desse ordenamento e corre inclusive o risco de ser declarado ilegítimo”, enquanto que no ordenamento jurídico particular o que se sobressai é a formação de “instituições constituídas de grupo de empresários e trabalhadores”, considerando o ordenamento um “sistema de direito objetivo por si, mais ou menos autônomo, que se faz valer com os meios internos de que a organização dispõe”.¹²

Seguindo a linha de pensamento de Santi-Romano, surgem outras teses como, por exemplo, a da *autonomia coletiva*, desenvolvida por Francesco Santoro-Passarelli,¹³ segundo a qual a *autonomia coletiva* é pautada na “pluralidade de pessoas em torno de um bem idôneo à satisfação de uma necessidade comum, combinação, mas não soma, dos interesses individuais e indivisíveis no sentido de que um único bem é capaz de satisfazer as necessidades de uma coletividade”.

Relevante destacar nessa teoria “a força obrigatória dos contratos coletivos sobre a autonomia individual, segundo uma visão de categoria, como dimensão natural, que tem como origem a sociabilidade do ser humano”, sugerindo o autor a

⁹ Constituição Federal de 1988. Capítulo II - Dos Direitos Sociais. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...). XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

¹⁰ Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr. São Paulo. 2005, p. 159.

¹¹ Nascimento, Amauri Mascaro. Op. cit p. 137.

¹² Santi-Romano, in *Compêndio de Direito Sindical*. Amauri Mascaro Nascimento, p. 138.

¹³ Francesco Santoro-Passarelli. *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1995. in Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 139.

existência de um contrato coletivo de direito comum, restrito aos sócios dos sindicatos.¹⁴

No estudo da autonomia coletiva, frente às relações de trabalho, Mascaro Nascimento cita a teoria desenvolvida por Ignacio Garcia-Perrt Escartín, segundo a qual as espécies de relações existentes entre a lei e os convênios coletivos assumem a figura de “relações de complementaridade, de complementaridade e de supletividade, para analisar o direito necessário e absoluto, os máximos estatais necessários, e o problema da colisão e concorrência, estudo de questões essencialmente dinâmicas, dependentes do papel atribuído ao Estado; e examina a autonomia coletiva, segundo as variações do marco legal e do contexto econômico e social em que se manifesta.”¹⁵

Num quadro comparativo entre a negociação coletiva e a elaboração da lei, Mascaro afirma que “a negociação tem maior possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional, ou cada empresa para a qual é instituída. A legislação é geral, uniforme para toda a sociedade. A negociação é específica para segmentos menores. Permite a autorregulamentação de detalhes que a lei, norma de ordem geral para toda a sociedade, não pode nem deve reger.”¹⁶

A intenção do legislador em garantir direitos sociais mínimos encontra fundamento no princípio protetor, base para torná-los inderrogáveis e para que não possam ser reduzidos ou retirados por outros mecanismos jurídicos, inclusive os negociais.¹⁷

Assim, haverá sempre um patamar mínimo civilizatório a ser respeitado. O legislador constituinte conferiu aos entes sindicais a prerrogativa de negociarem direitos dos trabalhadores e dos empregadores (Art. 7º. XXVI, CF/88) e, valendo-se do *princípio da autonomia privada coletiva*, as partes envolvidas podem ampliar, integrar e até reduzir direitos, mas, sempre preservando as garantias mínimas sociais, uma vez que elas estão acobertadas pelo manto dos direitos de ordem pública, como os relacionados à saúde, o descanso e outros que visem a melhoria da condição social do trabalhador.

¹⁴ Francesco Santoro-Passarelli. *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenenio Jovene, 1995. In: Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 139.

¹⁵ Ignacio Garcia-Perrt Escartín. *Ley y autonomía colectiva, un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*. In: Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 141.

¹⁶ Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr. São Paulo. 2005, p. 308.

¹⁷ Consolidação das Leis do Trabalho. “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.” <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

Apresentadas estas análises teóricas, ensina Mascaro que “a autonomia coletiva favorece o direito à livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do Estado para a ordem sindical-profissional, o poder, dos grupos sociais, de autoelaboração da regra jurídica, a tutela sindical no lugar da estatal, distinguindo, entre os direitos, aqueles que devem ser protegidos pela lei e aqueles que podem ser negociados pelos sindicatos.”¹⁸

3. Princípio da liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical¹⁹ é a base fundante de normas jurídicas de proteção às relações sindicais que envolvam, dentre outros direitos, a liberdade de expressão e de associação, e que são indispensáveis ao progresso sustentável da relação de trabalho. Essa proteção se estende tanto aos trabalhadores como aos empregadores de constituírem organizações que lhes representem, independentemente de autorização prévia do Estado, bem como de se filiarem nessas organizações, aderindo aos seus estatutos.

Para Mascaro, a liberdade sindical é o direito de associação, garantido pelas leis do Estado, com fins profissionais e econômicos. Ensina o autor que a liberdade sindical se materializa com o reconhecimento do direito de associação sindical conjugada com a efetiva e plena liberdade de seus interlocutores sociais.

O modelo jurídico brasileiro adota o sistema da unicidade sindical ²⁰, restringindo o direito de livre escolha e, por consequência, da plena liberdade sindical. Nesse sentido, pode-se dizer que a liberdade sindical “é um juízo de valor, dependendo do modo como o sindicato, em dada ordem jurídica, é concebido, nas suas relações com o Estado, com seus congêneres e com os seus representados.”²¹

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr. São Paulo. 2005, p. 142.

¹⁹ Constituição da Organização Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Declaração de Filadélfia*. Preâmbulo: "Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas."

²⁰ *Constituição Federal de 1988*. Capítulo II - *Dos Direitos Sociais* Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] 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;

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr. São Paulo. 2005, p. 145.

Para Russomano, “a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.”²²

A liberdade sindical, enquanto sistema de organização, consiste no direito dos grupos dos trabalhadores e empregadores escolherem qual o modelo que mais lhes convêm: o da pluralidade ou da unicidade sindical.

4. Liberdade de negociação sindical

Também é parte integrante para a efetividade da liberdade sindical, a garantia de negociação, conforme está previsto nas Convenções ns. 98/49 e 154/81, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Convenção n. 98, em seu Artigo 4º, reza que devem “ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.”²³

O comando constitucional brasileiro (Art. 7º, XXVI, CF/88) harmoniza-se com a norma internacional (Art. 4º, da C. 98/49, OIT), ao reconhecer os Acordos Coletivos e as Convenções Coletivas de Trabalho, pois são estes os instrumentos que normatizam direitos dos trabalhadores, na busca pela melhoria da condição social e, por parte dos empregadores, a sua melhor condição econômica.²⁴

Amauri Mascaro ao tratar da *negociação coletiva* e do *contrato coletivo de trabalho*, ensina:

- a) “É definida a negociação coletiva como procedimento adotado pelos atores coletivos visando a celebração de contrato coletivo ou a resolução de conflitos coletivos de trabalho;
- b) e definido o contrato coletivo como negócio jurídico por meio do qual se estabelecem as condições de trabalho e as relações obrigacionais entres os atores coletivos;
- c) são considerados sujeitos coletivos para as negociações, as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho.”²⁵

5. Conteúdo da lei e do convênio coletivo de trabalho

Tanto a lei como a convenção coletiva podem estipular direitos e, a exemplo disso, citamos a jornada de trabalho, descansos, salário, estabilidade, aviso prévio, indenização de dispensa e outros. No entanto, confrontando direitos provenientes de normas distintas, há que se adotar o critério de escolha entre elas, impactando no instituto da *hierarquia das normas do direito do trabalho*. Neste caso, seria o

²² RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit., p. 65.

²³ Convenção n. 98/49, da OIT. <<http://www.oit.org.br/node/465>>.

²⁴ Constituição Federal, de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr. São Paulo. 2005, p. 545.

princípio da preponderância da norma mais favorável ao trabalhador o melhor critério para solucionar esse confronto.

No entanto, a Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) modificou totalmente o sentido da norma ao estabelecer que acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a convenção coletiva, *verbis*:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)

No quadro comparativo abaixo, verifica-se que a nova redação desencadeará grandes debates a respeito.

CLT Decreto-lei 229/67	CLT Lei 13.467/2017
Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção <u>quando mais favoráveis</u> , prevalecerão sobre as estipuladas em <u>Acordo</u> .	Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho <u>sobre as empre prevalecerão</u> sobre as estipuladas em <u>convenção coletiva de trabalho</u> .

Quando do confronto entre normas coletivas, a redação dada ao Art. 620, pelo Decreto-Lei 229/67, privilegiava o *princípio da norma mais favorável ao trabalhador*, visando conferir, a eles, direitos mais amplos, mesmo que para isso fosse necessário contrariar o *princípio da hierarquia das normas do Direito do Trabalho*. A relativização deste princípio encontra fundamento no princípio constitucional da proteção, que encontra fundamento na melhoria das condições sociais dos trabalhadores (Art. 7º, *caput*, CF/88).

Com a nova redação (Art. 620, pela Lei 13.467/17), o legislador fere frontalmente o *princípio da proteção* que é o que salvaguarda direitos dos trabalhadores frente à flexibilização sem justificativa como, por exemplo, as relacionadas a *situação econômica e financeira da empresa*. Sem contar que esse dispositivo ataca outros princípios e teorias que asseguram direitos fundamentais dos trabalhadores. Vejamos alguns pontos que devem ser analisados, em relação ao enunciado em questão (Art. 620):

a) Motivos de força maior

CLT. Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. [...]§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

b) Princípio do Conglobamento

Havendo mais de uma norma coletiva, deve prevalecer aquela que, em seu sentido global, for mais favorável ao trabalhador.

RECURSO DE EMBARGOS. REAJUSTES SALARIAIS. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO X ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PREVALÊNCIA. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. *Prende-se a controvérsia a se definir se uma norma coletiva que prevê reajuste salarial (benéfica, portanto, para a categoria) deve ser aplicada, na*

circunstância específica de haver, no mesmo período, um acordo coletivo que não faz qualquer menção a reajuste salarial, tudo à luz do artigo 620 da CLT. Dentro do princípio da hierarquia das normas, os acordos e convenções coletivas de trabalho têm prevalência sobre os ajustes individuais, quando mais favoráveis. Tanto é assim, que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho terá validade (art. 619 da CLT). Na hipótese em exame, o Banco deveria ter obtido pronunciamento explícito, para a avaliação da tese, de que o reajuste correspondente à data-base de setembro/2000 teria sido substituído por uma contrapartida que ensejasse, agora, a apreciação sob o ângulo de ter sido ou não mais benéfica, no conjunto, frente ao que dispõe o art.620 da CLT. Inexistindo na decisão atacada esse pronunciamento, tem-se que, diante das características do direito brasileiro a respeito da eficácia dos instrumentos de negociação coletiva, aplicável é a Convenção Coletiva de Trabalho intersindical, porque hierarquicamente superior e porque prevê vantagem não prevista pelo Acordo Coletivo setorial ou interempresarial (art. 620 da CLT), sem demonstração de contrapartida que possa permitir avaliação de eventual benefício do ACT, hierarquicamente inferior, em relação à CCT, hierarquicamente superior. Recurso de embargos conhecido por divergência jurisprudencial e não provido. (TST-E-RR-1728400-18.2002.5.09.0002, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, SBDI-1, DEJT 20/02/2015).

c) Princípio da boa-fé

CLT

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada. (grifo nosso)

Código Civil

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

Art. 114. Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente. (grifo nosso)

d) Extensão dos efeitos da norma aos trabalhadores

A regra contida no art. 620, da CLT, com a redação da Lei 13.467/17, deve ter como destinatários somente os trabalhadores associados, pois, não sendo mais obrigatório o recolhimento do imposto sindical, incompreensível a extensão aos trabalhadores não associados.

Pois bem. Os pontos acima apresentados, sejam em conjunto ou separadamente, podem auxiliar o interprete a verificar se o *fim social* da norma foi alcançado, ou se os direitos dos trabalhadores foram fraudados ou desvirtuados²⁶.

Se constatado que houve violação do *princípio da boa-fé*, quando da *celebração dos convênios coletivos*, pode o magistrado se valer do *princípio do conglobamento*, e reconhecer como direito dos trabalhadores a norma negocial que, no sentido global, for mais favorável ao trabalhador, seja ele associado ou não ao sindicato.

6. O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

²⁶ CLT. Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

O princípio da intervenção sindical na normatização coletiva confere aos sindicatos da categoria profissional a legitimidade de negociar e criar instrumentos normativos, no âmbito das relações de trabalho. Em relação aos empregadores, a legitimação pode ser própria, direta, com exceção aos acordos coletivos de trabalho 27 . Referido princípio tem em vista preservar a equivalência entre os interlocutores sociais, (Art. 8º. III e VI, da CF/88).²⁸

Ainda que reconhecido aos entes sindicais o direito constitucional de negociação, estariam eles autorizados a transacionar ou renunciar garantias mínimas e indisponíveis dos trabalhadores?

Mauricio Godinho Delgado entende que é fundamental existir harmonia entre as normas coletivas (ACT e CCT), e as normas do Estado (lei, no sentido lato) e que, em algumas circunstâncias, as normas construídas por intermédio do *Princípio da Adequação Setorial Negociada*, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista, desde que respeitados os seguintes critérios:

- a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;
- b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).²⁹

Podemos citar como parcelas trabalhistas de *indisponibilidade relativa*, a jornada de trabalho, pagamento salarial, utilidades concedidas pelos empregadores e outras. Há limites objetivos, e que o próprio sistema impõe, quando se verifica a renúncia de direitos. Deve haver, portanto, um nível de proteção que transcende o interesse e a manifestação de vontade das partes e que a **negociação coletiva não deve prevalecer sem que se verifique uma contrapartida no interesse desses terceiros**.³⁰

A Lei 13.467/17 tratou a questão da “contrapartida”, nas negociações coletivas de trabalho, da seguinte forma:

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

§ 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. (grifonosso)

§ 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 coletivos:

A cláusula compensatória implica em dizer que a perda de um direito somente se justificará em troca de uma vantagem, e que se não houver essa contrapartida, inválida será essa cláusula.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. LTr.2016, p. 1527.

²⁸ CF/88. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. LTr.2016, p. 1465.

³⁰ *Ibid.*, p. 1466.

Quanto às *parcelas trabalhistas de indisponibilidade absoluta* são as que sequer podem ser objeto de negociação coletiva, pois há nessas parcelas interesses que escapam aos limites de disponibilidade de seus próprios titulares.

Ensina o estimado mestre Mauricio Godinho Delgado que “tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização adequada deferível ao trabalho (Art. 1º, III e Art. 7º, *caput*, CF/88). São os casos de normas de proteção à saúde, higiene, segurança e liberdade do obreiro (normas constitucionais em geral, tratados internacionais e normas infraconstitucionais).

A jurisprudência “tem considerado que, estando a parcela assegurada por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratados e Convenções Internacionais ratificados), ela prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista – salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da norma coletiva negociada”., ensina Godinho Delgado.

A Lei 13.467/17 trouxe muitas inovações e, junto a elas, muitas dúvidas, mas que certamente serão dirimidas pelas próprias partes, mediante as negociações coletivas. Cabe ao Estado permitir que essa *autonomia privada coletiva* se estabeleça de forma eficiente, eficaz e, acima de tudo, justa. Ao Estado, cabe auxiliar nesse processo, assegurando o respeito aos valores sociais do trabalho, principalmente da dignidade humana e a preservação sustentável das empresas.

Bibliografia

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>.

BRASIL. **Constituição Federal, de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. In: **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2005.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

