

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

ANELIZE DIANDRA DE ASSIS SANTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO
TRABALHO**

CURITIBA

2018

ANELIZE DIANDRA DE ASSIS SANTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO
TRABALHO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientador: Prof. Ms. Mauro Joselito Bordin.

CURITIBA

2018

ANELIZE DIANDRA DE ASSIS SANTOS

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO
TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: _____

Professor Ms. Mauro Joselito Bordin

Professora Miriam Cipriani Gomes

Curitiba, de de .

A memória eterna da minha
avó Maria Odete.

A meus pais que sempre
me apoiaram nessa
caminhada.

A meus amigos que
sempre estiveram ao meu
lado em toda essa etapa.

RESUMO

O presente trabalho tem como condão a análise das mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, que altera diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei 5.452/1943. Com vacância de 120 dias, ao entrar em vigor em 11 de novembro de 2017, trará impactos profundos, principalmente no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho. A inserção e alteração de diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas trazem um maior enfraquecimento aos direitos dos trabalhadores e maiores obstáculos ao direito coletivo. Com a reforma, as entidades sindicais também sofrerão intenso impacto, uma vez que a atuação do Sindicato será reduzida, não poderão exercer diversos direitos antes previstos pela Constituição Federal e pela antiga CLT como se pode ver pela prestação de assistência sindical no ato homologatório da rescisão do contrato de trabalho. Além disso, haverá alteração na fonte de renda das entidades sindicais, uma vez que o legislador retirou da Contribuição Sindical o seu caráter obrigatório, tornando-a meramente facultativa, ficando a cargo do empregado a permissão prévia e expressa para que o empregador realize o desconto.

Palavras-Chave: Direito Coletivo; Reforma Trabalhista; direitos trabalhistas, Sindicatos.

LISTA DE SIGLAS

ACT	- Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	- Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Paraná
CCT	- Convenção Coletiva de Trabalho
CF	- Constituição Federal
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	- Código de Processo Civil
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OJ	- Orientação Jurisprudencial
PDI	- Plano de Demissão Individual
PDV	- Plano de Demissão Voluntária
RE	- Recurso Extraordinário
SDC	- Sessão de Dissídios Coletivos
STF	- Supremo Tribunal Federal
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	4
1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO	10
1.2 CONCEITO. SUJEITOS	19
1.3 SINDICALISMO	20
1.3.1 Natureza Jurídica	21
1.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO	22
2 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	29
2.1 CONCEITO. IMPORTÂNCIA	29
2.2 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	30
3 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	33
3.1 CONFLITOS DE NORMAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	33
3.2 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	39
3.3 VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE	52
4 DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.....	55
4.1 COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS E SINDICATO DA CATEGORIA	57
4.2 PROCESSO ELEITORAL, ATRIBUIÇÕES E GARANTIAS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	59
5 DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	65
5.1 DA ALTERAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA PARA MERAMENTE FACULTATIVA	69
5.2 DA INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO QUE TANGE À CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	76
6 RESCISÃO CONTRATUAL DOS EMPREGADOS SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL	78
6.1 DA ALTERAÇÃO DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	81

7	DAS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS SEM NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA	82
7.1	PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA	85
8	DOS ENUNCIADOS DA ANAMATRA	87
9	CONCLUSÕES FINAIS	94
10	REFERÊNCIAS	96

1 INTRODUÇÃO

As relações coletivas de trabalho tiveram grande avanço com o advento das Leis Trabalhistas de 1943, tendo como um dos sujeitos de extrema importância o Sindicato. A reforma trabalhista, lei 13.467/2017 sancionada em 13 de julho de 2017 com *vacatio legis* de 120 dias, trouxe diversas alterações ao ordenamento jurídico brasileiro, principalmente no que tange aos direitos coletivos do trabalho.

O direito coletivo é essencial para a sociedade, tendo em vista que a classe trabalhadora é representada por um órgão sindical criado para defender os direitos de determinada categoria, conforme previsão do artigo 8º, III da Constituição Federal.

Com o presente trabalho pretende-se realizar uma análise das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, que alterou profundamente a Consolidação das Leis Trabalhistas, apresentando os impactos que causaram no âmbito coletivo.

No início do trabalho realiza-se uma análise histórica do Direito Coletivo do Trabalho desde o seu surgimento até os dias atuais, demonstrando sua evolução no tempo e a importância do tema para as relações de trabalho.

Nesse ponto são especialmente enfatizadas todas as lutas de classes enfrentadas no Brasil, desde os tempos remotos, para que a Consolidação das Leis Trabalhistas previsse direitos que trariam maior proteção ao empregado, parte hipossuficiente na relação de emprego.

No segundo ponto tratado, se faz uma abordagem sobre a importância das negociações coletivas de trabalho, com o intuito de demonstrar como as normas coletivas eram aplicadas pelo ordenamento jurídico antes do advento da reforma trabalhista.

Aqui se evidencia que o ordenamento jurídico autorizava a previsão de cláusulas em instrumentos coletivos que versassem sobre os direitos dos

trabalhadores, desde que não houvesse opressão aos direitos já concedidos pela CF e pela CLT.

Na última parte do presente estudo, pretende-se analisar os impactos efetivamente causados pela Lei 13.467/2017, abordando os seguintes pontos: a prevalência das normas convencionadas em acordo coletivo sobre as previstas em convenção coletiva; prevalência do negociado sobre o legislado; a vedação da ultratividade; a permissão de dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical; o caráter facultativo para realização das homologações perante o ente sindical; uniformização dos prazos de pagamento das rescisões e a não compulsoriedade no pagamento da contribuição sindical.

Buscando demonstrar a inconstitucionalidade dos artigos advindos com a Reforma Trabalhista no que tange exclusivamente à alteração da obrigatoriedade da contribuição sindical, o presente estudo abordará as teses utilizadas em algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, ajuizadas por diversas entidades perante o STF.

Frisando a interpretação desses artigos de maneira diferenciada, serão apresentados os principais enunciados da II Jornada de Direito Processual e Material do Trabalho da Associação de Magistrados do Paraná.

A finalização do presente estudo se dará com as Considerações Finais, que trarão os pontos conclusivos da pesquisa.

1.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO COLETIVO

É possível notar que diversos autores consideraram de maneiras distintas a origem do Direito Coletivo, tornando necessário, analisar o contexto histórico desde seu surgimento até os dias atuais.

Alguns autores sustentam a tese de que o direito coletivo teve sua origem nas instituições romanas. No início os denominados colégios romanos, tinham origem da lei e eram regidos por estatutos próprios, os quais poderiam ser aderidos de forma livre pelos seus associados e não poderiam contrariar a ordem pública. Nesse contexto, Vólia Bomfim Cassar sustenta que:

No Direito Romano encontra-se a semente do sindicalismo, não com a feição atual, mas com certas semelhanças. Eram os colégios romanos que, por determinação da autoridade, dividiam o povo segundo seus ofícios ou artes para facilitar a governabilidade (...)¹.

Após a extinção dos colégios romanos, a autora supracitada alega que no século XII surgiram as corporações de ofício que despontaram como primeiro fenômeno associativo inspirados nos *collegia* romanos e nas *guildas* germânicas, ainda que não tivessem estrutura sindical, funcionavam como unidade de produção. Nesse contexto, escreve em sua obra que: “(...) Como a reunião era feita por grupo da mesma profissão e ou atividade profissional, pouco a pouco esta agremiação passou a constituir uma fonte de organização representativa (...)”².

¹CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo. Editora Método, 2015, p. 1285

²CASSAR, loc. cit.

Diante desse cenário, é possível identificar a ideia de que esses associados, formados por grupos de pessoas representados por colégios romanos e corporações de ofício, se aproximavam muito de um sindicato³.

Após esse período, segundo Vólia Bomfim Cassar, no século XIV nasceram os *Compagnonnage* como oposição às corporações de ofícios. Como os aprendizes formados a mais de cinco anos não haviam conseguido chegar ao grau de mestre, se revoltaram contra o poder e o monopólio. Sobre isso, assim descreve:

Daí surgiu à primeira manifestação sindical dos trabalhadores contra os tomadores de serviço, na defesa dos interesses da classe. Nesta época os *compagnonnage* equivaliam ao sindicato de uma categoria profissional e as corporações de ofício equivaliam aos sindicatos patronais⁴.

As diversas revoltas dos aprendizes contra seus mestres começaram a enfraquecer as corporações de ofício. De acordo com Vólia Bomfim Cassara Revolução Francesa, combateu essas corporações e as *Compagnonnage* em nome da liberdade, entregando os trabalhadores à livre exploração dos patrões⁵.

Em contrapartida a esse entendimento, Alice Monteiro de Barros descreve que:

Embora na Antiguidade Clássica e na Idade Média encontrem-se exemplos da existência de grupos sociais, respectivamente, os colégios romanos e as corporações de ofício, congregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, esses grupos não podem ser equiparados aos sindicatos, dada a diversidade de seus fins⁶.

³CASSAR, 2015, p. 1285

⁴CASSAR, loc. cit.

⁵Ibid., p. 1286.

⁶ BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo. LTr, 2012, p. 960.

A autora supracitada alega ainda que os Sindicatos têm funções e fins diversos do que os dos Colégios Romanos e Corporações de Ofício. Assim é seu entendimento:

Os sindicatos, como instituição de Direito Coletivo, têm escopo diverso, podendo ser destacadas como seus fins fundamentais a determinação das condições de trabalho, por meio de convenção coletiva, visando a melhores condições de vida para os trabalhadores; a assistência aos integrantes da categoria, mormente em época de desemprego ou crise econômica, no caso de sindicato patronal, e a defesa dos interesses da categoria⁷.

Descreve ainda em sua obra, que diversos fatores contribuíram para o enfraquecimento e posterior desaparecimento das corporações de ofício, tendo se iniciado esse processo com o Edito de Turgot e sua abolição se deu com a publicação da Lei Chapelier em 1791⁸.

De acordo com Sérgio Pinto Martins a Lei Chapelier proibia que “os cidadãos de um mesmo estado ou profissão tomassem decisões ou deliberações a respeito de seus pretensos interesses comuns”⁹.

Com o advento do liberalismo, para evitar perturbações nas relações entre os indivíduos, e desses com o estado, se deu a proibição do Direito Sindical. As práticas de movimento coletivo e proteções mútuas foram então consideradas como crimes no Código Napoleônico de 1819¹⁰.

Mesmo assim, independentemente dessa proibição, a solidariedade e a consciência coletiva, fizeram com que os trabalhadores fizessem reuniões clandestinas na busca de melhorias de condições de trabalho¹¹.

Alice Monteiro de Barros afirma que após esse período de proibição, há uma fase de tolerância, e esse delito é suprimido, precedendo a fase de reconhecimento

⁷BARROS, 2012, p. 961.

⁸BARROS, loc. cit.

⁹MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo. Editora Atlas, 2009, p. 687.

¹⁰BARROS, op. cit, p. 962

¹¹BARROS, loc. cit.

do direito de associação, admitido na Inglaterra em 1824, e concretizado nas *Trade Unions*, em 1833, fundadas por Roberl Qwen¹².

Sérgio Pinto Martins chama as *Trade Unions* de embriões do Sindicato, por se tratarem de associações de trabalhadores para ajuda e defesa mútua¹³.

Segundo Alice Monteiro de Barros, com o reconhecimento do direito de associação, em 1824 pela Inglaterra e após o reconhecimento da liberdade sindical pela França em 1884, diversos países começaram a seguir esses exemplos:

Após o reconhecimento da liberdade de associação sindical na lei ordinária, a matéria passou a ser inserida nos textos constitucionais. A Constituição Mexicana de 1917, em seu art. 123, contém toda uma regulamentação do trabalho, destacando-se o direito de coalizão e greve; a Constituição de Weimar, de 1919, em seu art. 159, também assegura a liberdade de coalizão para a defesa e melhoria das condições de trabalho e de produção, reconhecendo, no art. 165, a organização de trabalhadores e patrões¹⁴.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi aprovada e apresenta os seguintes artigos como pontos básicos do Direito Sindical: Art. XX – “Todo homem tem direito a liberdade de reunião e associação pacíficas, ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”; Art. XXIII – “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”¹⁵.

Deve-se salientar como um dos pontos fundamentais na evolução histórica do Direito Coletivo, no que tange ao sindicalismo, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes em 1919, a qual já previa o princípio da liberdade sindical¹⁶.

O princípio da liberdade sindical foi reforçado após a criação da OIT, conforme esclarece Alice Monteiro de Barros:

¹²BARROS, 2012, p. 961

¹³MARTINS, 2009, p. 687.

¹⁴BARROS, op. cit., p. 962

¹⁵BARROS, loc.cit.

¹⁶MARTINS, op. cit., p. 688

Logo após a criação da OIT, o princípio geral da liberdade sindical é reforçado pela adoção de convenções que tratavam mais especificadamente dessa questão. A primeira foi a convenção n. 11 adotada, em 1921, que diz respeito ao direito de associação na agricultura, seguida da de n. 84, sobre liberdade sindical nos territórios não metropolitanos. A partir daí foi adotada, em 1948, a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito sindical, complementada pela adoção, em 1949, da Convenção n. 98, sobre direito de organização e de negociação coletiva. Igualmente sobre negociação coletiva é a Convenção n. 154. Em 1971, adotou-se a Convenção n. 135, sobre facilidades para os representantes de trabalhadores. Finalmente em 1978, foi adotada a Convenção n. 151, tratando, entre outros aspectos, da sindicalização do funcionário público¹⁷.

O movimento sindical no Brasil foi um pouco mais tardio que na Europa, devido ao fato da economia agrícola e da predominância servil¹⁸.

José de Segadas Vianna assevera que as primeiras organizações profissionais do Brasil tiveram vida relativa, tinham aspecto das corporações medievais, porém sem a sua força, verificando no Rio de Janeiro a reunião de trabalhadores do mesmo ofício em ruas ou até mesmo zonas¹⁹.

Sobre o assunto, Miriam Cipriani Gomes escreve que:

Foi somente a partir do desenvolvimento da sociedade industrial no Brasil que se pôde identificar a emergência das relações coletivas de trabalho. Ditas relações surgiram como resultado das transformações socioeconômicas e políticas e da formação da coletividade no entorno da grande indústria²⁰.

¹⁷BARROS, 2012, p. 962

¹⁸Ibid., p. 963.

¹⁹VIANNA, José de Segadas. **O Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro. Gráfica Olímpica Editora, 1953, p. 16.

²⁰GOMES, Miriam Cipriani. **Violação de Direitos Fundamentais na Negociação Coletiva**. 2008, p. 20. Dissertação (Mestrado em Direito) - Unicuritiba, Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.unicuritiba.edu.br/images/mestrado/dissertacoes/2006/MiriamCipriani.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2017.

A composição da massa operária no Brasil começou pela atividade manufatureira incipiente até por volta de 1840 se deu por escravos e camponeses, e a partir de 1850, foi composta pelos imigrantes e demais trabalhadores, camponeses e escravos então libertos. Embora tivessem origens diferentes, a classe operária já sofria os impactos da concorrência industrial que impôs ao operariado situações de sofrimento, as quais necessitavam soluções²¹.

Apenas em 1890 os operários tiveram condições de se organizar em classes para realizar um movimento dos trabalhadores, conforme demonstra Miriam Cipriani Gomes:

(...) em 1892 reuniram-se no I Congresso Operário Brasileiro, de onde se originaram reivindicações de cunho político, a determinação de um salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho e a proibição de trabalho de crianças menores de doze anos²².

Não havia nenhuma legislação que fizesse menção aos sindicatos ou a aspectos relacionados ao Direito Coletivo até o ano de 1903, ano em que foi criado o primeiro estatuto regulamentador da associação profissional²³.

O primeiro decreto que regulou a sindicalização rural foi o de nº 979 de 1903, possuía caráter mais econômico do que sindical por servir como intermediária de crédito entre os associados²⁴.

Nesse contexto, Miriam Cipriani descreve em sua obra que “Trata-se do Decreto nº 979, que facultou a criação de sindicatos rurais. De forma providencial, porque, à época, era onde se concentrava a população economicamente ativa no país²⁵.”

²¹GOMES, 2008, p. 25

²²Ibid., p. 26.

²³Ibid., p. 35

²⁴BARROS, 2012, p. 963

²⁵GOMES, op. cit., p. 36

Após anos, foi aprovado o decreto de nº 19.770 de 1931 que consagrou em seu artigo 9º a unicidade sindical, a neutralidade sindical em seu artigo 1º, alínea “f” e em seu artigo 12 a nacionalidade dos sindicatos²⁶.

Vólia Bomfim Cassar ressalta que no curso do século XIX, as lutas por melhores condições de trabalho e reivindicações coletivas colocaram em destaque a dimensão coletiva da relação de trabalho, abrindo caminho a partir do século XX para a incorporação dos direitos sociais nas Constituições²⁷.

A primeira modificação veio com a Constituição de 1934, onde as diretrizes da organização sindical foram alteradas. Alice Monteiro de Barros esclarece que o texto constitucional além de adotar a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, em seu artigo 122 criou a Justiça do Trabalho e a representação paritária dos Tribunais do Trabalho²⁸.

Em 1937, o Presidente da República dissolveu o congresso e promulgou a nova constituição, que substituía a pluralidade por um sindicato único, conforme ensina Alice Monteiro de Barros:

Com a Carta Constitucional de 1937, de feição nitidamente corporativista, como se infere no art. 140, a pluralidade é substituída pelo sindicato único. A investidura sindical passou a ser conferida á associação mais representativa (art. 138) instituindo-se a contribuição sindical, posteriormente regulamentada. Nessa constituição a greve e o *lockout* foram declarados recursos nocivos, antissociais (art. 139)²⁹.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, antes mesmo da pluralidade se concretizar, veio a Constituição de 1937 impondo a unicidade sindical, o imposto sindical compulsório e considerando a greve e o *lock-out* como recursos nocivos e antissociais³⁰.

²⁶BARROS, 2012, p. 963

²⁷CASSAR, 2015, p.1277

²⁸BARROS, op. cit., p. 964

²⁹BARROS, loc. cit.

³⁰CASSAR, op. cit., p. 1287

Em 1943, Getúlio Vargas publicou a Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei nº 5.452, incluindo a matéria sindical no Título V denominado: “Da Organização Sindical”³¹.

Em seguida, foi promulgada a Constituição de 1946, sob a qual Alice Monteiro de Barros assevera que o texto constitucional retomou as diretrizes democráticas constantes da Constituição de 1934, conforme demonstra em sua obra:

(...) Assegura esse novo texto constitucional a liberdade de associação profissional, devendo ser regulada por lei a sua constituição; a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas pelo poder público. Reconheceu-se o direito de greve, cujo exercício deveria ser regulamentado em lei (art. 158 e 159)³².

O regime militar foi instaurado no Brasil em 1964, e em 1967 foi promulgada a nova Constituição na qual foi assegurada a liberdade de associação profissional de forma semelhante ao estabelecido na Constituição de 1946³³.

Apesar de ser mantida, a atividade sindical foi extremamente reduzida frente a falta de liberdade neste período. Sobre isso, Alice Monteiro de Barros descreve em sua obra que:

(...) Entre as funções delegadas, cujo exercício era regulado pela lei, compreende-se a de arrecadar contribuições para o custeio das atividades dos órgãos sindicais. O voto nas eleições sindicais torna-se obrigatório, e o direito de greve é assegurado no art. 158, XXI, exceto nos serviços públicos e nas atividades essenciais definidas em lei (art. 157, § 72). Com a regulamentação do direito de greve (Lei m. 4.330, de 1º de junho de 1964), foi ela proibida em um numero expressivo de atividades (...)³⁴.

³¹BARROS, 2012, p. 964

³²BARROS, loc. cit.

³³BARROS, loc. cit.

³⁴BARROS, loc. cit.

A ditadura militar atingiu os trabalhadores em diversas formas. Nesse contexto, Miriam Cipriani Gomes assevera que:

Operários com direitos políticos cassados, composição de listas negras elaboradas com a colaboração da polícia, ameaças, prisões, desaparecimentos e mortes, proibição de greves e intervenção nas entidades sindicais são apenas exemplos da política escolhida e adotada em relação aos trabalhadores³⁵.

De acordo com Miriam Cipriani Gomes, a partir de 1964 registrou-se que as relações trabalhistas e negociações coletivas, com relação ao salário, passaram a depender de aprovação do Governo³⁶.

A autora supracitada assevera que durante os últimos anos da ditadura houve intensos movimentos em protestos contra o regime da ditadura militar³⁷.

As greves vencedoras foram realizadas fora das entidades sindicais oficiais em 1978, tendo em vista que havia muitos sindicatos pelegos e aliados ao Estado, totalmente desvinculados da massa operária³⁸.

Em 05 de outubro de 1988, ocorreu um dos marcos mais importantes da história do sindicalismo no Brasil, com a promulgação da Constituição Federal. Com a Constituição Federal da República, os Sindicatos tiveram mais autonomia. Miriam Cipriani Gomes assevera que “Desde a Constituição de 1988 já não é mais possível ao Estado interferir ou controlar a dinâmica sindical, seja quanto à conveniência de sua criação (ressalvado o respeito à unicidade), seja quanto à sua gestão³⁹”.

Nesse contexto, Vólia Bomfim Cassar assegura que com a Constituição de 1988 foi proibida a interferência do Estado na criação e funcionamento das

³⁵GOMES, 2008, p. 43.

³⁶Ibid., p. 44.

³⁷Ibid., p. 45.

³⁸Ibid., p. 47

³⁹Ibid., p. 56

entidades sindicais, propiciando assim aos Sindicatos uma maior liberdade sindical⁴⁰.

Foram trazidas previsões com relação ao sindicalismo nos comandos constitucionais nos artigos 5º, XVII, 9º, 11, 37, VI e principalmente no artigo 8º da Constituição Federal, tendo como principais pontos relevantes: liberdade de organização da entidade sindical, a liberdade individual de filiação do trabalhador ao sindicato (com exceção do servidor público militar), a representação e a substituição processual das categorias na defesa de seus interesses individuais e coletivos, possibilidade do aposentado votar e ser votado nas eleições sindicais, fixação de contribuição sindical obrigatória; estabilidade dos dirigentes sindicais e a obrigatoriedade de participação do sindicato em negociações coletivas⁴¹.

Os preceitos garantidores da liberdade sindical, a compulsoriedade da contribuição, a divisão dos sindicatos em categorias e a unicidade sindical foram mantidas⁴².

1.2 CONCEITO. SUJEITOS

O Direito Coletivo é um dos segmentos do Direito do Trabalho, que visa basicamente regular as relações coletivas entre empregados e empregadores, tendo como matriz principal o ordenamento estatal⁴³.

Segundo entendimento de Alice Monteiro de Barros, o Direito Coletivo pode ser conceituado tanto pelo seu aspecto objetivo quanto pelo subjetivo. Fazendo um misto de ambos os aspectos diz que “Direito Sindical é a parte do Direito do

⁴⁰CASSAR, 2015, p. 1288

⁴¹ BRASIL. Constituição (1988). Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 10 nov. 2017.

⁴²CASSAR, loc. cit.

⁴³GOMES, 2008, p. 15

Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos”⁴⁴.

É imprescindível destacar que o Direito Coletivo pressupõe uma relação coletiva na qual os sujeitos envolvidos se encontram em função de uma coletividade profissional⁴⁵.

Mauricio Godinho descreve o Direito Coletivo como conjunto de princípios e regras que regulam as relações laborais entre empregador e empregado e entre os demais grupos considerados coletivamente, geralmente representados pelas entidades sindicais⁴⁶.

Sérgio Pinto Martins salienta que o Direito Coletivo é encarregado principalmente pela negociação coletiva, organização sindical, greve, representação dos trabalhadores e pelos contratos coletivos⁴⁷.

No Direito Coletivo do Trabalho o sujeito é a categoria, o objeto é a satisfação dos interesses do trabalhador e a relação jurídica visa estabelecer condições mais vantajosas que integrem o contrato já celebrado dos trabalhadores abrangidos pela categoria⁴⁸.

1.3 SINDICALISMO

No Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos exercem um papel central e de extrema importância.

⁴⁴ BARROS, 2012, p. 960

⁴⁵ BARROS, 2012, p. 960

⁴⁶ DELGADO, Mauricio DELGADO. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo. LTR, 2010, p. 1195.

⁴⁷ MARTINS, 2009, p. 686

⁴⁸ BARROS, op. cit., p. 960

A palavra sindicato tem origem do grego *sundikós*, que significa síndico, com o sentido daquele que assiste em juízo. Além disso, essa palavra não compreende apenas a classe dos trabalhadores, mas também a classe dos empregadores⁴⁹.

Mauricio Godinho Delgado define Sindicatos como entidades associativas que representam empregados com vínculos profissionais comuns, e tem como objetivo tratar dos problemas coletivos, defendendo os interesses trabalhistas e conexos das bases representadas, visando melhores condições de vida e de trabalho⁵⁰.

Alice Monteiro de Barros conceitua Sindicato como “uma forma de associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria”⁵¹.

É possível compreender então, que os Sindicatos atuam em prol das classes dos trabalhadores e empregadores, buscando melhorias nas condições de trabalho e regulamentando direitos e deveres entre ambos.

1.3.1 Natureza Jurídica

Diversos autores divergiram sobre a natureza jurídica do ente sindical.

Em alguns sistemas o Sindicato possuía natureza jurídica pública. Era assim, pessoa jurídica de Direito Público pelo fato de exercer funções delegadas pelo Poder Público⁵².

Valdier defendia que os sindicatos teriam natureza jurídica semi-pública, fundamentando que os entes sindicais exerciam funções semi-públicas, uma vez que cobravam a contribuição sindical dos seus representados e realizavam negociações coletivas⁵³.

⁴⁹MARTINS, 2009, p. 702

⁵⁰DELGADO, 2010, p. 1233.

⁵¹BARROS, 2012, p. 975.

⁵²MARTINS, op. cit., p. 704

⁵³MARTINS, loc. cit.

Já Cesarino Jr. defendia a tese de que o sindicato pertencia ao Direito Social, não possuía natureza jurídica pública e nem privada, mas se enquadrava em uma autarquia⁵⁴.

Russomano salienta que os sindicatos têm natureza jurídica privada e que exercem atribuições advindas do poder público⁵⁵.

Até a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, era possível afirmar que o sindicato possuía personalidade jurídica pública por exercer atribuições delegadas do Estado⁵⁶.

Já Alice Monteiro de Barros salienta em sua obra que:

No Brasil, o sindicato é pessoa jurídica de direito privado. O Estado estabelece a exigência formal (registro no Ministério do Trabalho) apenas para que o sindicato adquira personalidade jurídica, sindical e representatividade da categoria⁵⁷.

Os Sindicatos são frutos da vontade das pessoas que o compõe, reunidas em grupos, com interesses idênticos, similares ou conexos e por esse motivo possuem natureza jurídica de direito privado⁵⁸.

1.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO

O Direito Coletivo do Trabalho é instituído por princípios que dialogam com o Direito Individual do Trabalho, porém com algumas peculiaridades.

⁵⁴MARTINS, 2009, p. 704

⁵⁵MARTINS, loc. cit.

⁵⁶MARTINS, loc. cit.

⁵⁷BARROS, 2012, p. 976

⁵⁸Ibid., p. 977

É necessário analisar os princípios próprios do Direito Coletivo e os demais princípios do Direito do Trabalho aplicáveis a ele, para que possamos ter uma base de como a Reforma Trabalhista afetou a seara coletiva.

Mauricio Godinho Delgado salienta que é imprescindível o estudo e o entendimento dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho para que seja possível enfrentar os problemas propostos pela democratização do sistema trabalhista brasileiro⁵⁹.

Refere também em sua obra que:

(...) a não compreensão da essencialidade da noção de ser coletivo, da relevância de ser ele representativo e consistente para de fato assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo jus coletivo trabalhista, simplesmente dilapida toda a noção de Direito Coletivo do Trabalho e de agentes coletivos atuando em nome dos trabalhadores⁶⁰.

Compreende ainda, a classificação dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grupos⁶¹.

O primeiro diz respeito aos princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, os quais cuja existência viabilizam o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir do qual se desenvolverão as relações grupais⁶².

Nesse grupo estão destacados os princípios da liberdade sindical e da autonomia sindical.

Mauricio Godinho Delgado entende que o princípio da liberdade sindical pode ser desdobrado em dois: princípio da liberdade associativa e princípio da liberdade sindical:

⁵⁹DELGADO, 2010, p. 1197

⁶⁰DELGADO, 2010, p. 1213

⁶¹BARROS, 2012, p. 977

⁶²DELGADO, op. cit., p. 1213

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. (...) o princípio associativo envolve as noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns⁶³.

Já o princípio da autonomia sindical tem o papel de assegurar a existência do ser coletivo. Esse princípio sustenta:

(...) a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre associação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles e administrativos estatais ou em face do empregador⁶⁴.

De acordo com o que esse princípio determina, é livre a fundação de sindicatos, sem que seja necessária a prévia autorização do Estado, podendo esses organizar seus próprios estatutos que regerá a entidade sindical⁶⁵.

O segundo grupo de princípios elencados dizem respeito às relações entre os sujeitos coletivos. Esse rol de princípios engloba o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas⁶⁶.

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, estabelece como forma de solução de conflitos o ajuste de condições trabalhistas que se transformarão em normas e refletirão sobre toda a categoria, atingindo não só os empregados filiados a este ente sindical, mas também os trabalhadores não associados⁶⁷.

⁶³DELGADO, 2010, p. 1215

⁶⁴Ibid., p. 1220

⁶⁵BARROS, 2012, p. 977

⁶⁶DELGADO, op. cit., p. 1223

⁶⁷DELGADO, loc. cit.

Sobre esse princípio, Mauricio Godinho Delgado explica que:

(...) o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.)⁶⁸.

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos prevê a existência de um estatuto sócio jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (obreiro e empresarial)⁶⁹.

Mauricio Godinho explica que ainda não foram criadas fórmulas eficazes de representação obreira nas empresas e que da mesma forma não se estabeleceu a representantes ou delegados obreiros o manto da estabilidade provisória no emprego⁷⁰.

Já o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva assegura que “condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo”⁷¹.

Aqui, levam-se em consideração as noções de lealdade e transparência na negociação coletiva. Não se pode invocar princípio tutelar do direito individual para negar validade a uma norma celebrada coletivamente⁷².

No terceiro grupo temos os princípios regentes das relações entre normas negociadas e normas estatais. Maurício Godinho explica esse grupo como:

⁶⁸DELGADO, 2010, p. 1223

⁶⁹DELGADO, loc. cit.

⁷⁰Ibid., p. 1225

⁷¹DELGADO, loc. cit.

⁷²Ibid., p. 1226

O terceiro grupo de princípios do Direito Coletivo dirige-se às relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídicos que atuam. (...) São princípios que informam portanto, os resultados normativos do processo negocial coletivo, fixando diretrizes quanto a validade e extensão (...)⁷³.

Esse grupo tem em seu rol os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada⁷⁴.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva tem consigo a noção de que os instrumentos negociados coletivamente têm poder de criar norma jurídica⁷⁵.

Portanto é possível entender a partir desse princípio que a negociação coletiva no Direito do Trabalho que conta com a participação do sindicato obreiro tem poder de norma jurídica e não apenas cláusulas contratuais⁷⁶.

Godinho salienta que é necessário analisar a harmonização dessas normas coletivas ao conjunto de normatividade estatal trabalhista, ou seja, analisar os limites de tais normas coletivas⁷⁷.

O princípio da adequação setorial negociada vem justamente para tratar das possibilidades e limites da negociação coletiva⁷⁸.

Trata da questão de quando as normas coletivas negociadas podem prevalecer sobre as normas estatais já existentes.

Sobre o assunto, Mauricio Godinho Delgado explica:

⁷³IDELGADO, 2010, p. 1227

⁷⁴DELGADO, loc. cit.

⁷⁵DELGADO, loc. cit.

⁷⁶Ibid., p. 1228

⁷⁷DELGADO, loc. cit.

⁷⁸DELGADO, loc. cit.

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. (...) 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 justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)⁷⁹.

As parcelas de indisponibilidade absoluta são: anotação de CTPS, pagamento do salário mínimo, normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho⁸⁰.

Além dos princípios próprios do Direito Coletivo, outros princípios do Direito do Trabalho aplicáveis a ele devem ser considerados e analisados para que se possa identificar quais os verdadeiros impactos causados pelas normas advindas da Reforma Trabalhista. Tais como: o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Mauricio Godinho explica em sua obra que conforme o princípio da norma mais favorável deve-se aplicar a regra mais favorável ao empregado em três situações:

(...) no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das normas jurídicas (princípio orientador do processo de revelação no sentido da regra trabalhista)⁸¹.

Alice Monteiro de Barros explica que no Brasil se aplica a teoria do conglobamento parcial, que prevê:

⁷⁹DELGADO, 2010, p. 1229

⁸⁰Ibid., p. 1230

⁸¹DELGADO, 2010, p. 184

(...) A aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria⁸².

O princípio da condição mais benéfica, por sua vez, informa que as normas contratuais benéficas já implantadas em instrumento anterior, só poderão ser suprimidas em caso de norma superveniente mais favorável⁸³.

Esse princípio se volta a proteger as vantagens adquiridas e incorporadas ao patrimônio do empregado por orça do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, as quais não poderão ser retiradas sem norma posterior mais benéfica, sob pena de violação do artigo 468 da CLT⁸⁴.

⁸²BARROS, 2012, p. 142

⁸³DELGADO, op. cit., p. 187

⁸⁴Ibid., p. 142

2 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.1 CONCEITO. IMPORTÂNCIA

Negociação Coletiva pode ser caracterizada como todas as formas de composição de conflitos entre empregadores e empregados, ou entre representantes da categoria, que discutem através de pautas de reivindicações aprovadas em assembleias, direitos e obrigações voltadas às relações de trabalho.

É uma forma de ajuste dos interesses das partes, uma vez que acerca de diferentes entendimentos existentes, visa encontrar uma solução capaz de suprir ambas as posições⁸⁵.

A convenção 154 da OIT surgiu dando um incentivo às negociações coletivas, e a prevê em seu artigo 2º da seguinte forma:

(...) a expressão "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:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores;

ou

- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez⁸⁶.

A negociação coletiva é um dos mais importantes instrumentos existentes para a solução de conflitos⁸⁷.

⁸⁵MARTINS, 2009, p. 786.

⁸⁶MARTINS, loc. cit.

⁸⁷DELGADO, 2010, p. 1275.

Miriam Cipriani afirma que as maiores expressões de atuação sindical nos conflitos de natureza trabalhista são através de convenções e acordos coletivos de trabalho⁸⁸.

Em seu artigo 8º a Constituição Federal prevê essa prerrogativa da seguinte forma: “ VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”⁸⁹.

Mauricio Godinho classifica a negociação coletiva no grupo dos instrumentos de auto composição, uma vez que o conflito é solucionado pelas próprias partes envolvidas, sem necessidade de intervenção de terceiros⁹⁰.

As negociações coletivas são de extrema importância para a sociedade que transcendem o Direito do Trabalho.

Essa importância cresce cada vez mais dentro da sociedade como forma de atribuição do direito dos próprios seres coletivos determinarem seus interesses e conveniências de forma autônoma, sem depender do Estado⁹¹.

Para que essas negociações sejam válidas e legais, devem ser realizadas respeitando os princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho e principalmente: o princípio do contraditório; princípio da cooperação; princípio da igualdade; princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé e princípio da paz social⁹².

2.2 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

A convenção coletiva de trabalho é um ajuste entre entidades sindicais que visam novas e/ou melhores condições de trabalho para a categoria que representam⁹³.

⁸⁸GOMES, 2008, p. 61.

⁸⁹BRASIL. Constituição (1988). Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 10 nov. 2017.

⁹⁰DELGADO, 2010, p. 1276

⁹¹GOMES, op, cit., p. 62.

⁹²Ibid., p. 78

⁹³BARROS, 2012, p. 993.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei 5.452/1943, descreve em seu artigo 611, as Convenções Coletivas como:

(...) 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 trabalho⁹⁴.

Resultam de negociações coletivas entabuladas por entidades sindicais representativas dos empregados e empregadores, envolvendo tanto o âmbito profissional da categoria, quanto o econômico⁹⁵.

Tem eficácia erga omnes, ou seja, seus efeitos atingem a todas as pessoas da categoria, independentemente se essas forem associadas ou não ao órgão sindical⁹⁶.

Sérgio Pinto Martins salienta que as Convenções Coletivas de Trabalho seguem a Teoria Mista, com dupla natureza jurídica, tendo em vista que teriam efeitos contratuais quando de sua elaboração por existir um acordo de vontades entre os pactuantes, e efeitos normativos no que tange a extensão de seus efeitos a toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do Sindicato⁹⁷.

Essas convenções não criam apenas cláusulas obrigacionais, mas criam normas, ou seja, criam regras jurídicas que servem para normatizar situações futuras⁹⁸.

As convenções se constituem de cláusulas normativas, as quais estabelecem o conteúdo do contrato individual e de cláusulas obrigacionais, e dispõe direitos e deveres recíprocos entre as partes⁹⁹.

⁹⁴BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

⁹⁵DELGADO, 2010, p. 1282

⁹⁶MARTINS, 2009, p. 817

⁹⁷Ibid., p. 816.

⁹⁸DELGADO, op. cit., p. 1282

⁹⁹BARROS, 2012, p. 1000.

As normas coletivas suprem as deficiências do contrato de trabalho.

Os acordos coletivos de trabalho por sua vez, têm abrangência menor. Resultam da negociação coletiva entre a empresa e o sindicato da categoria profissional.

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu art. 611-A, § 1º que:

“§ 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”¹⁰⁰.

Aqui não se faz necessária a participação do sindicato dos empregadores, sendo obrigatória apenas a presença do sindicato obreiro¹⁰¹.

Os acordos coletivos por serem realizados entre empresa e entidade sindical, tem sua abrangência reduzida em comparação às convenções coletivas. Seus efeitos atingem apenas a empresa e os empregados envolvidos na negociação, ou seja tem eficácia apenas inter partes¹⁰².

A negociação coletiva é a essência do Direito Coletivo e será bastante afetada com a Lei 13.467/2017, os quais serão explicados com detalhes no próximo capítulo.

¹⁰⁰BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

¹⁰¹DELGADO, 2010, p. 1284

¹⁰²DELGADO, loc. cit.

3 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo sofrerá diversos impactos com a implantação da Reforma Trabalhista em muitos aspectos dentre os quais podemos citar: a prevalência das normas convencionadas em acordo coletivo sobre as previstas em convenção coletiva; prevalência do negociado sobre o legislado; a vedação da ultratividade; a permissão de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical; tornou facultativa a realização das homologações perante o ente sindical; alterou o prazo de pagamento das rescisões do empregado que cumpre o aviso prévio respectivo e a não obrigatoriedade no pagamento da contribuição sindical.

É necessário uma abordagem quanto ao tema, norma por norma, para que seja possível fazer uma reflexão das implicações que trarão no caso concreto, conforme demonstrado nos próximos tópicos do presente trabalho.

3.1 CONFLITOS DE NORMAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 620 que sempre que a norma prevista em convenção coletiva for mais benéfica ao empregado do que a norma prevista em acordo coletivo, essa deverá prevalecer.

Assim é a redação do artigo 620, conforme a Lei 5.452/1943: “ As condições

estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”¹⁰³.

Aqui se faz menção ao princípio da prevalência da norma mais benéfica ao empregado.

No nosso ordenamento jurídico há várias normas versando sobre a mesma matéria. É como se fosse uma pirâmide, onde no vértice não terá apenas a Constituição Federal, mas também as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. Dentre as normas em vigor, o vértice dessa pirâmide será ocupado pela norma mais favorável ao empregado¹⁰⁴.

O Direito do Trabalho tem regra expressa que prevê que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais benéficas ao empregado, deverão prevalecer sobre as estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, como forma de fazer cumprir o princípio da norma mais favorável¹⁰⁵.

Dessa forma vale frisar que o contrário é válido. Se o acordo coletivo estipular normas mais benéficas ao empregado do que as contidas em convenção coletiva, essas terão prevalência sob àquelas.

Na condição da norma mais benéfica ao trabalhador as vantagens já conquistadas que são mais benéficas ao empregado, não podem ser alteradas para pior¹⁰⁶.

Sobre o assunto, Alice Monteiro de Barros descreve em sua obra que:

¹⁰³BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

¹⁰⁴BRASIL. **O princípio da norma mais favorável ao trabalhador em face à súmula vinculante (EC 45/2004)**. FREITAS, Joycemara Cristina Sales de Freitas; SILVA, Maria Inês Gomes. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8253>. Acesso em: 11 nov. 2017.

¹⁰⁵DELGADO, 2010, p. 1299.

¹⁰⁶MARTINS, 2009, p. 61.

Já a condição mais benéfica se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT¹⁰⁷.

Justifica-se pela lógica normativa jus trabalhista o fato de se utilizar as normas provenientes da convenção coletiva quando mais benéficas, uma vez que importa ao Direito Coletivo valorizar os instrumentos negociais mais amplos, ou seja, os que contem maiores garantias aos empregados¹⁰⁸.

Neste sentido, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. APLICAÇÃO. **A CLT, em seu artigo 620, dispõe que - as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.** Tem-se, assim, que a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a preponderância, quando mais benéficas, das convenções coletivas sobre os acordos coletivos, ainda que estes instituem normas específicas em contraposição àquelas de caráter geral, inseridas nas CCTs. Desta forma, resta fixado critério para o cumprimento do princípio da norma mais favorável. **Este entendimento encontra amparo não só na regra insculpida no artigo 620 da CLT que, textualmente estabelece a prevalência das CCTs sobre os ACTs quando aquelas forem mais favoráveis ao trabalhador, mas, também, no princípio da prevalência da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao obreiro, cujo alicerce encontra-se no artigo 7º, caput, da Constituição Federal.** Recurso do reclamante que se dá provimento - (RO 14919320125010058 RJ)¹⁰⁹ (**grifos inseridos pelo autor**).

¹⁰⁷BARROS, 2012, p. 142.

¹⁰⁸DELGADO, 2010, p. 1299.

¹⁰⁹BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). A CLT em seu artigo 620 dispõe que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Recurso Ordinário nº 14919320125010058 – RJ. Recorrente: Alisson Zanganelli e Recorridas: Nokia Siemens Networks LTDA e Telemar Norte Leste S.A. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Cerrano. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24963323/recurso-ordinario-ro-14919320125010058-rj-trt-1/inteiro-teor-113709265j>>. Acesso em 11 nov. 2017.

Esse era o entendimento até a aprovação da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, que alterou diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Nesse aspecto em específico, altera por completo o sentido do artigo 620, ao prever a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, independentemente de a norma ser mais favorável ou não ao empregado.

Assim ficou a nova redação do artigo 620: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”¹¹⁰.

Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Macedo de Britto Pereira em discussão sobre o tema alegam que essa possibilidade de prevalência de acordo coletivo de trabalho sobre a convenção coletiva da categoria exigiria uma avaliação do seu conteúdo e do ambiente em que foi celebrado¹¹¹.

Afirmam ainda, que quanto ao conteúdo desse acordo coletivo “ o padrão regulatório de normatização coletiva deve necessariamente observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada”¹¹².

Sendo assim, o acordo coletivo de trabalho, via de regra somente poderá se sobrepor à convenção coletiva se apresentar avanços na proteção sócio trabalhista dos envolvidos, mediante efetivo aprimoramento das condições de trabalho. Além

¹¹⁰BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

¹¹¹DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. V.6 – nº 58, 2017, p. 89. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=89>. Acesso em 10 nov.2017.

¹¹²DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. **Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. V.6 – nº 58, 2017, p. 91. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=91>. Acesso em 10 nov. 2017.

disso, para sua legitimidade é necessário analisar o ambiente em que foi celebrado o Acordo Coletivo e o papel do sindicato na negociação¹¹³.

Para que isso seja possível, a negociação coletiva deve ser conduzida, em locus democrático, com amadurecimento, responsabilidade e diálogo permanente entre as partes envolvidas¹¹⁴.

Jorge Souto Maior assevera que essa alteração do artigo 620 da CLT é uma atrocidade para com os direitos dos trabalhadores, uma vez que a ideia dessa alteração é que os acordos permaneçam ainda quando menos favoráveis que as convenções coletivas aos empregados¹¹⁵.

Assevera ainda que “a proposta de redação é a ruptura com a hierarquia dinâmica das fontes formais, na linha do que o negociado sobre o legislado já preconiza”¹¹⁶.

Com outro ponto de vista, podemos citar Homero Batista o qual ressalta que o acordo coletivo deveria prevalecer sobre a convenção coletiva desde o princípio, devido à sua maior especificidade, e por conter normas necessárias de acordo com a realidade de cada empresa¹¹⁷.

Considera ainda necessária a aplicação do princípio da especificidade, por considerar que a convenção coletiva realizada entre sindicatos conteria o básico, já o acordo coletivo, poderia ser negociado de acordo com a condição financeira de

¹¹³DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. V.6 – nº 58, 2017, p. 92. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=92>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹¹⁴DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. V.6 – nº 58, 2017, p. 98. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=98>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹¹⁵MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹¹⁶MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹¹⁷SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 126.

cada empresa, podendo assim propiciar melhores condições empregatícias a classe trabalhadora¹¹⁸.

Para exemplificar de forma mais dinâmica as mudanças nesse artigo da legislação trabalhista, abaixo se insere a comparação:

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	APÓS A REFORMA TRABALHISTA
Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo ¹¹⁹ .	Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho ¹²⁰ .

É possível crer que com essas alterações haja um enfraquecimento no direito dos trabalhadores de forma exorbitante. Cada empresa fará sua negociação individual com o respectivo sindicato requerendo a aprovação de normas que podem contrariar a convenção coletiva geral da categoria independentemente se forem menos favoráveis ao empregado.

Se o Sindicato da categoria não exercer o seu dever de defender os direitos da classe operária, teremos um grande problema a enfrentar nos próximos tempos.

¹¹⁸SILVA, 2017, p. 126

¹¹⁹ Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=271>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹²⁰ Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=271>. Acesso em 10 nov. 2017.

3.2 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, as convenções e acordos coletivos de trabalho não poderiam prevalecer sobre a lei, salvo nas hipóteses previstas na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, VI, XIII e XIV.

As hipóteses já previstas no artigo citado acima, demonstram uma maior flexibilização dada à negociação coletiva, uma vez que as entidades sindicais teriam a prerrogativa de negociar direitos previstos na Constituição Federal.

Esse tema é bastante discutido há tempos, tendo em vista que o Ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso na época de seu mandato, encaminhou um projeto de lei com o objetivo de estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, a fim de dar maior flexibilização aos Direitos Trabalhistas além do que já estava previsto na Constituição Federal de 1988¹²¹.

Sobre o tema, Sérgio Pinto explica que:

(...) as normas coletivas são inferiores hierarquicamente à lei. A lei, que é editada pelo Poder Legislativo, é superior hierarquicamente à norma coletiva, que pode ser fruto da composição das partes ou de imposição pelo Poder Judiciário nos dissídios coletivos. A norma coletiva também é hierarquicamente à Constituição, não podendo contrariá-la, assim como à lei, mormente se o preceito encerrado nestas últimas é de ordem pública. (...) ¹²².

Essa prática foi alterada com a previsão do artigo 611-A da Lei 13.467/2017, o qual dispõe que as matérias que forem tratadas em negociação coletiva, sejam por acordo ou convenção, prevalecerão sobre a lei. Dessa maneira, podemos verificar uma afronta a um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho: o princípio

¹²¹SILVA, 2017, p.112

¹²²MARTINS, 2009, p. 829

da proteção, que se desmembra em três, quais sejam, princípio da norma mais favorável, princípio do *in dubio pro operário*, e o princípio da condição mais benéfica ao empregado¹²³.

Com essa medida, o judiciário perderá forças, uma vez que não poderá declarar nula e sequer abusiva cláusulas de instrumentos coletivos que retirem direitos dos trabalhadores¹²⁴.

A justificativa do legislador para a inserção desse dispositivo na Consolidação das Leis Trabalhistas é “a dicotomia entre a legislação trabalhista e a possibilidade de criação de normas, de forma autônoma, pelos partícipes da relação de trabalho (...) e reeditar, com novos contornos, a ideia liberal de autonomia da vontade como liberdade para contratar¹²⁵”.

Porém, a realidade que essa medida traz é bem diferente, pois visa: “promover a destruição dos direitos trabalhistas, contando com a pressão pela necessidade de negociar e com a falta de garantia no emprego como elementos para conseguir editar normas coletivas que mitiguem ou suprimam direitos fundamentais¹²⁶”.

Homero Batista salienta que há dois fundamentos que são utilizados pelos defensores do “negociado sobre o legislado”:

¹²³MONTEIRO, Carolina Masott. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Mary Shelley e a Reforma Trabalhista: Um Frankstein a Brasileira**. V. 6 – nº 58, 2017, p. 124. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=124>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹²⁴MONTEIRO, Carolina Masott. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Mary Shelley e a Reforma Trabalhista: Um Frankstein a Brasileira**. V. 6 – nº 58, 2017, p. 124/125. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=124>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹²⁵MAIOR, Jorge Souto. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹²⁶MAIOR, Jorge Souto. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

O primeiro e mais evidente está no art. 7º, XXVI, da CF, que refere o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, como parte integrante dos direitos trabalhistas. (...) Há razoável consenso no sentido de que a norma coletiva é também uma maneira de positivação de direitos – quer se entenda de origem autônoma, quer se entenda de uma forma delegada como legislador – de modo que o direito do trabalho pode ser considerado um ramo plurinormativo, ou seja, com variados centros de positivação da norma, não vinculados apenas ao Poder Legislativo. O segundo fundamento está nos demais incisos do art. 7º da CF, em conjunto, que nos revelam ser possível (a) majoração de jornada – inciso XIV, (b) compensação de jornada – inciso XIII e, sobretudo, (c) redução salarial, inciso VI, através da negociação coletiva. Diz essa corrente doutrinária, que se o constituinte autoriza aos sindicatos prover a redução salarial, que há de ser o exemplo mais dramático de negociação, por muito mais razão está a autorizar outras modalidades de flexibilização das normas¹²⁷.

Na prática, já foi demonstrado que isso não funciona de forma correta. Nesse contexto ao longo dos anos após a Constituição Federal de 1988, surgiram as mais variadas cláusulas de negociações coletivas que nasciam impossibilitadas de aplicação, uma vez que eram prejudiciais a terceiros, retiravam direitos previstos na própria Constituição Federal, entre outras falácias¹²⁸.

Há repertórios de julgados do TST com discussões sobre cláusulas que admitem o trabalho noturno de adolescentes e até vedam o direito de greve, cláusulas inadmissíveis, pois retiram totalmente direitos trabalhistas garantidos na própria Constituição Federal¹²⁹.

Foi a partir desses episódios que o TST passou a analisar e julgar com mais rigor os casos de abuso das normas coletivas. A exemplo disso, sumulou o enunciado 437 que prevê sobre o intervalo intrajornada da seguinte forma:

¹²⁷SILVA, 2017, p. 113

¹²⁸SILVA, loc. cit.

¹²⁹SILVA, loc. cit.

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (...) II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva¹³⁰.

Em combate a essa súmula, a Lei 13.467/2017 prevê veementemente em seu artigo 611-B que: "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"¹³¹.

A partir de uma análise, é possível notar que essa previsão contraria totalmente a própria Constituição Federal em seu artigo 7º, XXII e desconstituiu a Súmula 437 do TST.

O artigo 611-A prevê um rol meramente exemplificativo, ou seja, o legislador não fecha as portas para novas matérias.

Por se tratar de preceito menos favorável, entende-se que as hipóteses previstas nesse artigo, devem ser interpretadas restritivamente. Além disso, ao dispor que poderiam ser objeto de negociação "outros assuntos", o legislador deixou uma lacuna aberta, e cada hipótese que possa vir a surgir como apta a ser negociada, deve ser analisada com cautela, sob pena de desrespeitar princípio constitucional da norma mais favorável¹³².

Segundo Maurício Godinho, o artigo 611-A promove um aumento extremo e desproporcional dos poderes da negociação coletiva¹³³.

¹³⁰BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública. In: _____, **Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em 10 nov. 2017.

¹³¹SILVA, 2017, p. 114

¹³²DELGADO, Maurício DELGADO; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo. LTR, 2017, p. 255

¹³³Ibid., p. 254.

Com a prevalência do negociado sobre o legislado, frisa que:

A lei 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social¹³⁴.

Por mais que a Constituição Federal da República de 1988 preveja em seu artigo 7º, XXVI, que: “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”, em momento algum autoriza que tais instrumentos suprimam ou retirem direitos trabalhistas dos empregados¹³⁵.

Conforme quadro comparativo sobre as mudanças advindas com a reforma trabalhista, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Rafael Edson Pugliesi assevera que os acordos e convenções coletivas prevalecerão sobre a lei em diversas matérias, quais sejam:

(...) jornada de trabalho, grau de insalubridade, banco de horas anual, intervalo de refeição, teletrabalho, sobreaviso, trabalho intermitente, plano de cargos, salários e funções, dentre outros. Perda da tutela jurídica dos direitos trabalhistas¹³⁶.

É importante frisar que essas alterações são em tese, prejudiciais ao trabalhador. Além disso, poderá na prática ocorrer diversos conflitos com as normas protetivas do Direito do Trabalho, quais sejam artigos 9º e 468 da CLT que preveem as seguintes disposições:

¹³⁴DELGADO, 2017, p. 254

¹³⁵Ibid., p. 256

¹³⁶PUGLIESI, Rafael Edson. **Jornal Virtual Didata** 41. Edição 41, 2017, p. 29. Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/fullscreen/59542061/didata-41>>. Acesso em 19 mar. 2018.

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; Art. 468 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia¹³⁷.

Esses artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas proíbem a adoção de condições que sejam prejudiciais de forma direta ou indireta ao empregado. Se essas cláusulas “prejudiciais” fossem inseridas no contrato de trabalho do empregado, seriam declaradas nulas pela Justiça do Trabalho, quando essa fosse provocada¹³⁸.

Fazendo uma análise dos 15 incisos inseridos pelo artigo 611-A, é possível notar que diversos dos assuntos inseridos não deveriam estar inclusos neste rol, pois não podem ser decididos por negociação coletiva de trabalho, mas sim pela lei geral que as define.

Mauricio Godinho Delgado em obra coletiva demonstra o alegado a partir da leitura do inciso XII, o qual autoriza que o grau de insalubridade seja definido por convenção coletiva de trabalho¹³⁹.

Sobre esse assunto, assevera que:

(...) a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por *perícia ambiental*, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195, CLT). O enquadramento da insalubridade (e de seus níveis de nocividade) não é uma escolha intuitiva e pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva de trabalho. A regência normativa da insalubridade e da periculosidade é concretizada por regras imperativas estatais, de indisponibilidade absoluta, que se encontram explicitamente encorajadas pela Constituição da República (...)¹⁴⁰.

¹³⁷BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

¹³⁸FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A próxima Reforma Trabalhista**. V. 6 - nº 58, 2017, p. 49. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=49>. Acesso em 19 mar. 2018.

¹³⁹DELGADO, 2017, p. 256

¹⁴⁰DELGADO, 2017, p. 256

Da mesma forma, analisa o inciso XIII do referido artigo, que trata sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, pois é necessário nesse caso a autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, não bastando à simples autorização por instrumento de negociação¹⁴¹.

Além desses assuntos, é importante analisar as mudanças pertinentes à alguns incisos em especial: os incisos I e II que tratam de jornada de trabalho e banco de horas anual. Quanto a esses dois pontos, a negociação coletiva pode fixar a duração de trabalho e pode reger a instituição do sistema de compensação de horários pelo banco de horas, desde que dentro dos limites constitucionais¹⁴².

O inciso III prevê que o intervalo intrajornada pode ser negociado, desde que respeitado o mínimo de 30min para jornadas superiores à 6 horas diárias. As empresas que não respeitarem o intervalo mínimo deverão efetuar o pagamento pertinente¹⁴³.

Para que essa redução seja possível, necessário se faz que a empresa ofereça condições propícias a refeição dos empregados. Tendo refeitório no local de trabalho, e o empregado não estando sob regime de sobreaviso é viável a redução do intervalo. Caso contrário a redução pode se mostrar extremamente abusiva¹⁴⁴.

O inciso IX trata da remuneração por produtividade, incluídas gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual, o qual alterou parcialmente o art. 457 da CLT, inserindo diversos novos dispositivos¹⁴⁵.

A mudança mais significativa do supracitado foi à inserção dos parágrafos 2º e 4º do artigo 457, que conferiu efetividade a semelhante supressão de custeio da Seguridade Social no País¹⁴⁶.

¹⁴¹DELGADO, 2017, p. 257

¹⁴²ibid., p. 258

¹⁴³ibid., p. 259

¹⁴⁴DELGADO, loc. cit.

¹⁴⁵ibid., p. 262

¹⁴⁶ibid., p. 263

Quanto á isso, Godinho salienta que “considera-se que não há qualquer permissão legal para a negociação coletiva trabalhista suprimir a natureza remuneratória (ou salarial, se for este o caso) das parcelas mencionadas no inciso IX do artigo 611-A¹⁴⁷”.

O § 1º desse mesmo artigo reitera a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, uma vez que dispõe: "no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do artigo 8º desta Consolidação¹⁴⁸".

O artigo 8º, § 3º dispõe que ao examinar convenções e acordos coletivos de trabalho, a Justiça do Trabalho deverá observar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o artigo 104 do Código Civil, e limitará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva¹⁴⁹.

Ao prever disposição nesse sentido, Homero Batista faz uma crítica de que os princípios não nascem simplesmente por força de uma lei ordinária, mas sim pelo comportamento social, ou pela lógica dos institutos jurídicos¹⁵⁰.

Além disso, o § 5º do artigo 611-A exige que os “sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho” participem “como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos”. Isso demonstra ainda mais o enfraquecimento do Direito Coletivo¹⁵¹.

Essas previsões demonstram o propósito de deixar os empregados nas mãos dos seus próprios empregadores, que agirão da forma que lhe for mais benéfica¹⁵².

¹⁴⁷DELGADO, 2017, p. 263

¹⁴⁸SILVA, 2017, p. 112

¹⁴⁹Ibid., p. 24

¹⁵⁰Ibid., p. 114

¹⁵¹MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹⁵²MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

A inclusão desse artigo como um todo, trouxe uma maior flexibilização trabalhista pela via negocial, porém, inviabiliza que a negociação coletiva seja utilizada como potencial de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho dos empregados¹⁵³.

Essa mesma lei prevê em seu artigo 611-B as matérias que não podem ser negociadas. Essas matérias proibitivas estão contidas em um rol taxativo.

Aparentemente o artigo foi feito às pressas, e o legislador apenas copiou o disposto no artigo 7º da CF sem mais emponderamentos ou fundamentos legais que proibam a negociação coletiva em determinadas matérias¹⁵⁴.

Jorge Souto Maior assevera que a aplicação desse instituto, implicará de imediato o reconhecimento da sua inconstitucionalidade, tendo em vista que toda legislação derivada deverá respeitar alguns limites¹⁵⁵.

Não é possível a um legislador infraconstitucional derrogar norma constitucional¹⁵⁶.

Homero Batista alega ter diversos assuntos que deveriam ser retirados da esfera negocial coletiva, como por exemplo casos sumulados pelo TST:

(...) concessão de reajuste salarial contrário a leis de política salarial (Súmula 375 do TST, sem razão para ser alterada); fixação de taxas de homologação, contribuição sindical (diante de novo regramento dos arts. 545 e seguintes) e contribuição confederativa (para não filiados); dispensa de aviso prévio para o caso de ter havido admissão pela nova empresa prestadora de serviços em regime de terceirização; cláusulas com efeitos retroativos; descontos salariais superiores a 70% do salário, ao arreo do art. 82, p. único, da CLT (intocado pela reforma); cláusulas discriminatórias entre sindicalizados e não sindicalizados; discriminação salarial entre adolescentes e adultos, em detrimento do art. 227, §3º, II, da CF; restrições ou condicionantes à garantia de emprego a gestante e renúncia coletiva de direitos¹⁵⁷.

¹⁵³DELGADO, 2017, p. 255

¹⁵⁴SILVA, 2017, p. 121

¹⁵⁵MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹⁵⁶MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

¹⁵⁷SILVA, 2017, p. 121

O artigo 611-B em seus 30 incisos projeta o princípio da adequação setorial negociada ao impor limites jurídicos, proibindo a supressão e redução de direitos trabalhistas, com indisponibilidade absoluta¹⁵⁸.

Entretanto, o parágrafo único desse artigo, permite negociação quanto às normas de duração de trabalho e intervalo trabalhista, não as identificando como regras de saúde, higiene e segurança do trabalho¹⁵⁹.

Em obra coletiva, Maurício Godinho salienta que esse parágrafo único do artigo 611-B promove:

Alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca a sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho. Se prevalecer a interpretação meramente gramatical e literalista desse dispositivo – ao invés de ser ele decantado pelos métodos científicos de interpretação do direito –, a nova regra legal irá se apresentar como inusitado veículo de desconstrução direta e/ou indireta do arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção a saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas¹⁶⁰.

Dessa forma, não há como por mera disposição jurídica, simplesmente fazer “tabula rasa de todo o estatutário normativo constitucional arquitetado em respaldo a saúde da pessoa humana trabalhadora”¹⁶¹.

Miriam Cipriani assevera a necessidade de ter um ordenamento jurídico imperativo aos quais as normas não sejam flexíveis por instrumentos negociais coletivos, concretizando a aplicação do princípio da proteção a fim de se ter uma garantia jurídica¹⁶².

¹⁵⁸DELGADO, 2017, p. 269

¹⁵⁹ Ibid., p. 270

¹⁶⁰DELGADO, loc. cit.

¹⁶¹DELGADO, 2017, p. 270

¹⁶²GOMES, 2008, p. 90.

A justificativa do legislador ao implantar tais artigos na Consolidação das Leis Trabalhistas é proporcionar maior flexibilização de direitos. Porém o que realmente aparenta ser é que se pretende diminuir as garantias já previstas em lei da parte hipossuficiente na relação de trabalho¹⁶³.

Para quem sustenta a tese de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, aparentemente esquece as razões do surgimento de um mínimo inegociável entre as partes, pois, são necessárias garantias básicas ao trabalhador para equilibrar uma relação de trabalho¹⁶⁴.

Os Sindicatos devem ter maior flexibilidade, porém é necessário ter limites para que não possam afetar a vida do empregado de forma maléfica e irreversível. As alterações serão drásticas e afetarão de forma irreparável os contratos individuais dos empregados nos próximos anos.

Esse dispositivo não tinha previsão anterior na Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei 5452/1943, a qual só previa o artigo 611, sem maiores extensões.

Para melhor identificação do que foi alterado, abaixo está transcrito a previsão dos artigos 611-A e 611-B:

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;

¹⁶³MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **A CLT de Temer**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

¹⁶⁴SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 122.

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho; 268 Registro Especial Reforma Trabalhista

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 instrumentos¹⁶⁵.

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); – salário mínimo;

IV – valor nominal do décimo terceiro salário;

V – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VI – 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;

¹⁶⁵Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 61, 2017, p. 267. Disponível em: “https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/111375/2017_rev_trt09_v006_n061.pdf?sequence=1#page=267”. Acesso em 10 nov. 2017

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; – 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 artigo¹⁶⁶.

¹⁶⁶Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 61, 2017, p. 271. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/111375/2017_rev_trt09_v006_n061.pdf?sequence=1#page=271>. Acesso em 10 nov. 2017

3.3 VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE

Antes da Reforma Trabalhista, a CLT previa que os acordos e convenções coletivas poderiam ser negociados por prazo não superior a dois anos. Passado esse período de vigência, caso não houvesse novo instrumento negociado, os benefícios previstos integrariam ao contrato de trabalho individual, não podendo ser reduzidos ou suprimidos, até novo instrumento coletivo¹⁶⁷.

Esse fenômeno era chamado de ultratividade, sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho da seguinte forma:

Súmula 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho¹⁶⁸.

A Constituição Federal da República, em seu artigo 114, parágrafo 2º, determina que:

¹⁶⁷ DELGADO, 2010, p. 1301

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. In: _____. **Súmulas**. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277> Acesso em 25 fev. 2018.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente¹⁶⁹.

Sobre o tema, Homero Batista salienta que com a edição da súmula 277 em 2012:

(...) o peso do tempo passou a recair sobre os ombros do empregador: antes, quando a negociação fracassava ou quando houvesse vazio normativo entre uma data-base e a próxima, os trabalhadores ficavam privados das vantagens adquiridas e tinham pressa na nova redação de negociações; a partir de setembro de 2012, os patrões passaram a ter pressa, porque se houvesse silêncio ou frustração nas negociações, prevalecia o instrumento normativo anterior, mantido por simples inércia.¹⁷⁰

Assim, a ultratividade era uma forma de estimular o empregador a negociação coletiva trabalhista, com o intuito de buscar as alterações que entendia como pertinentes¹⁷¹.

A Lei 13.467/2017 trouxe duas alterações importantes ao artigo 614, parágrafo 3º da CLT, ao expressamente prever que não é permitido pactuação de convenção coletiva ou acordo coletivo com duração superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade¹⁷².

Por essa alteração, Godinho frisa que a ausência da ultratividade:

¹⁶⁹BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 fev. 2018.

¹⁷⁰SILVA, 2017, p. 125

¹⁷¹DELGADO, 2017, p. 272

¹⁷²SILVA, op. cit., p. 125

(...) incentiva o empregador a não se interessar pela negociação coletiva trabalhista, pois, com a sua inércia, alcançará, na data prefixada para a terminação da vigência do ACT ou da CCT, o fim de todas as cláusulas negociais coletivas anteriormente pactuadas¹⁷³.

Portanto, os efeitos dos instrumentos coletivos não se estendem mais após o prazo de vigência, e caso não sejam renovados ou firmados novos instrumentos, os empregadores poderão suprimir direitos anteriormente previstos em convenções e acordos coletivos.

Através desse critério criado pelo legislador, as cláusulas previstas em instrumentos normativos (ACT/CCT) poderiam simplesmente desaparecer da noite para o dia, assim que a vigência pactuada chegasse ao fim. Esses direitos, desapareceriam dos contratos de trabalho e da regência normativa das categorias¹⁷⁴.

Em obra coletiva, Maurício Godinho Delgado salienta que isso desequilibraria a balança de poder entre sindicatos obreiros e empregadores¹⁷⁵.

Sobre o assunto, Godinho salienta ainda que a suspensão dos efeitos jurídicos da interpretação contida na Súmula 277 do TST:

(...) desprestigia a negociação coletiva trabalhista, pois se torna manifestamente irracional que qualquer empresa ou qualquer categoria econômica se lance a negociação coletiva sindical quando ostenta tamanha vantagem na ordem jurídica – quer dizer, simplesmente a automática e absoluta supressão de todas as dezenas de cláusulas do ACT ou CCT anterior, na data prefixada no instrumento coletivo (...)¹⁷⁶.

Portanto, essa cláusula simplesmente veda a ultratividade, mesmo que dispondo entendimento constitucional em contrário, prejudicando a classe trabalhadora em todos os sentidos¹⁷⁷.

¹⁷³DELGADO, 2017, p. 272

¹⁷⁴Ibid., p. 273

¹⁷⁵DELGADO, loc. cit.

¹⁷⁶Ibid., p. 275

¹⁷⁷DELGADO, loc. cit.

4 DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

A Constituição Federal da República de 1988 prevê em seu artigo 11, o direito à representação obreira da seguinte forma: “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores¹⁷⁸”.

Com o intuito de reforçar as práticas democráticas que poderiam ser utilizadas pelos empregados nessa comissão representativa, foi editada a Convenção n. 135 da OIT, que assegura:

CONVENÇÃO 135 DA OIT. Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento(*), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando. Art. 2º — 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções (...)¹⁷⁹.

A CLT por sua vez, não tinha previsão expressa sobre a representação dos empregados, usando como norma referencial a Constituição Federal da República de 1988.

¹⁷⁸BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 10 nov. 2017.

¹⁷⁹Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 135. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm>. Acesso em 25 fev. 2018.

Com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, foi inserido o Título VI - A “Da Representação dos Empregados” na CLT, composto pelos artigos 510-A a 510-D, que vieram para disciplinar essa matéria no Direito do Trabalho¹⁸⁰.

O artigo 510-A em seu parágrafo 1º trata exclusivamente do critério para eleição dos trabalhadores que integrarão a comissão representativa dos empregados. O artigo prevê que os representantes serão eleitos livremente pelos empregados da empresa para atuarem coletivamente defendendo os interesses destes¹⁸¹.

Para formação dessas comissões, deve-se observar o seguinte critério:

Nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados, a comissão de representação será composta por 3 membros; nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados, a comissão de representação será composta por 5 membros; e, nas empresas com mais de 5.000 mil empregados, a comissão de representação terá a composição de 7 membros¹⁸².

O grande questionamento que esse artigo trouxe foi sobre quem poderia se candidatar para concorrer nessas comissões de representação dos empregados, pois não deixa claro se são apenas empregados diretos, ou se os trabalhadores terceirizados também¹⁸³.

Entende-se que essa comissão deverá ser formada de forma ampla e diversificada e poderá ser composta tanto por empregados diretamente contratados pela empresa principal, quanto pelos trabalhadores terceirizados que prestem serviços na empresa com caráter de permanência, submetidos a condições similares aos empregados desta empresa¹⁸⁴.

O artigo 510-C fala sobre a legitimidade passiva dessas comissões de representação. Assegura essa legitimidade (de votar e ser votado) apenas aos empregados com contrato por prazo indeterminado¹⁸⁵.

¹⁸⁰ DELGADO, 2017, p. 238

¹⁸¹ DELGADO, loc. cit.

¹⁸² *Ibid.*, p. 229

¹⁸³ DELGADO, loc. cit.

¹⁸⁴ *Ibid.*, p. 230

¹⁸⁵ DELGADO, loc. cit.

Dessa forma não confere legitimidade passiva para os empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, aos com contrato suspenso, aos que estão cumprindo aviso prévio, e até aos trabalhadores terceirizados por contrato temporário. Essa restrição abrange apenas a legitimidade passiva, conferindo a esses empregados legitimidade ativa para votar nos membros que integrarão a Comissão Representativa dos Empregados¹⁸⁶.

4.1 COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS E SINDICATO DA CATEGORIA

Os Sindicatos são os órgãos que representam os empregados em sua essência, tendo competência expressa na Constituição Federal da República de 1988 em seu artigo 8º¹⁸⁷.

A Reforma Trabalhista trouxe expressamente em seu artigo 510-C, parágrafo 1º, vedação a interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo eleitoral¹⁸⁸.

Restou dúvidas a partir da leitura desse artigo se os membros da diretoria dos Sindicatos que trabalhassem nas empresas teriam legitimidade ativa para concorrer à vaga de membros da Comissão De Representação dos Empregados e passiva para eleger membros dessa Comissão¹⁸⁹.

A Convenção n. 135 da OIT prevê em seus artigos disposições que trazem esclarecimentos sobre isso:

Artigo 3 – para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos¹⁹⁰.

¹⁸⁶DELGADO, 2017, p. 230

¹⁸⁷DELGADO, loc. cit.

¹⁸⁸Ibid., p. 233

¹⁸⁹ Ibid., p. 234

¹⁹⁰Ibid., p. 231

A partir dessa leitura, é possível perceber que os representantes eleitos podem ser membros e partícipes do respectivo sindicato da categoria dos trabalhadores.

Quanto a atuação dos membros da Comissão de Representação dos Empregados ao mesmo tempo que os membros da Diretoria do Sindicato obreiro, o artigo 5 da Convenção 135 da OIT enfatiza que:

Artigo 5 – quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte¹⁹¹.

Essas comissões não devem ser utilizadas de forma que enfraqueçam o sindicato representativo da categoria, mas devem se preocupar em dar auxílio na defesa dos interesses dos trabalhadores dentro do âmbito da própria empresa¹⁹².

Deve-se afastar, portanto, qualquer entendimento discriminatório de trabalhadores dirigentes sindicais ou de filiados ao sindicato obreiro para os fins de participação no processo eleitoral e a comissão de Representação dos Empregados, quer como apenas empregado votante, quer como empregado candidato a membro da respectiva comissão¹⁹³.

Embora a lei venha em sentido contrário, é importante frisar que não pode haver dúvida sobre a licitude no processo eleitoral ou na própria disputa, dos membros do Sindicato, sob pena de discriminação e de conduta manifestamente antissindical¹⁹⁴.

¹⁹¹DELGADO, 2017, p. 231

¹⁹² DELGADO, 2017, p. 231

¹⁹³DELGADO, loc. cit.

¹⁹⁴Ibid., p. 232

4.2 PROCESSO ELEITORAL, ATRIBUIÇÕES E GARANTIAS DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

O título VI - A veio para regular o processo eleitoral dessas comissões representativas dos empregados, trazendo regras para que as eleições sejam válidas¹⁹⁵.

O artigo 510-C, em seu caput e parágrafos, traz os ditames para a realização da eleição, como prazo mínimo para a publicação de edital, número de integrantes da comissão eleitoral, requisito de contrato por prazo indeterminado para candidatura, tipo de votação, posse e registro de candidatura¹⁹⁶.

Conforme já explicitado anteriormente, os membros do Sindicato da categoria poderão participar dos trâmites eleitorais.

Ainda sobre esse artigo, é importante frisar que os empregados da empresa poderão se candidatar livremente a essa função de representação coletiva desde que tenham contrato de trabalho por prazo indeterminado¹⁹⁷.

O artigo 510-D prevê o tempo de duração do mandato dos membros da comissão, a impossibilidade de reeleição nos 2 períodos subsequentes, o período de estabilidade e sobre a disposição dos documentos referentes ao processo eleitoral¹⁹⁸.

No parágrafo 3º do artigo 510-D, há previsão da garantia provisória do emprego em favor dos empregados que compõe a comissão de Representação dos empregados, assegurando-os da despedida arbitrária desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato¹⁹⁹.

O artigo 1º da Convenção 135 da OIT estipula a seguinte proteção aos membros da comissão de Representação dos empregados:

¹⁹⁵DELGADO, 2017, p. 232

¹⁹⁶ibid., p. 233

¹⁹⁷ibid., p. 234

¹⁹⁸ibid., p. 235

¹⁹⁹ibid., p. 234

Art. 1 – os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento (na verdade, despedida, isto é 'licenciement'), e, que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando²⁰⁰.

Portanto, é vedada a despedida arbitrária desses empregados, não sendo permitida a despedida sem justa causa no período de estabilidade. Caso o empregador queira demitir esse empregado, o motivo deve ser disciplinar, técnico, econômico ou financeiro²⁰¹.

Essa medida visa impedir a represália pelos empregadores dos representantes eleitos que defendam os interesses dos demais empregados.

O artigo 510-D não prevê a figura de suplentes para o cargo da diretoria. No entanto, há diversos outros dispositivos que preveem a figura do suplente em situações paralelas, como no caso do sindicato: artigo 8º, VIII da CF referindo-se a figura do dirigente sindical, titular e suplente e ao artigo 164, parágrafo 2º da CLT ao se referir aos representantes titulares e suplentes da CIPA²⁰².

Por analogia a diversas previsões legais, entende-se que a Comissão de Representação dos Empregados é composta por um grupo de empregados titulares e outro grupo de empregados suplentes²⁰³.

Além disso, o mesmo artigo 510-D em seu parágrafo 1º, final, fixa a duração do mandato do empregado eleito em 1 (hum) ano, e veda a reeleição e a própria candidatura nos dois períodos subsequentes²⁰⁴.

O artigo 510-B trás as atribuições da comissão de representação dos empregados perante as empresas:

²⁰⁰DELGADO, 2017, p. 235

²⁰¹ibid., p. 234

²⁰²ibid., p. 235

²⁰³ibid., p. 236

²⁰⁴ibid., p. 235

I- representar os empregados perante a administração da empresa; II- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa fé e do respeito mútuo; III- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando a efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho²⁰⁵.

A empresa deverá conceder condições para que os representantes dos empregados exerçam suas atribuições de maneira eficiente e eficaz²⁰⁶.

Assim há previsão no artigo 2º da Convenção n. 135 da OIT “1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções²⁰⁷”.

É proibido, e considerado abusivo, qualquer forma de cooptação, influência ou pressão da empresa sobre a comissão de representação dos empregados, sendo consideradas práticas antissindicais²⁰⁸.

Essa prática é censurada pela Convenção n. 98 da OIT, nos seguintes termos:

Artigo 1 - 1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. 2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho²⁰⁹.

²⁰⁵DELGADO, 2017, p. 236

²⁰⁶ibid., p. 237

²⁰⁷DELGADO, loc. cit.

²⁰⁸DELGADO, loc. cit.

²⁰⁹Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 98. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/convention_98_171.pdf. Acesso em 25 fev. 2018.

Sobre o assunto, em obra coletiva, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves salientam que:

(...) Insiste a regra jurídica que a atuação dessas comissões obreiras intra-empresariais deve ser organizada “de forma independente” (p. 2). Portanto, qualquer interferência intentada pelo empregador na organização e gestão da comissão de empregados será considerada abusiva²¹⁰.

Essa proibição de interferência do empregador, decorre também do princípio da autonomia sindical, previsto no artigo 8º da CFR/88, que veda a interferência empresarial e estatal na gestão das organizações associativas e sindicais dos trabalhadores²¹¹.

Entre todas as atribuições dadas a essas comissões representativas de empregados, não consta a de realizar negociação coletiva Trabalhista, pois essa é de competência exclusiva dos sindicatos, conforme previsão do artigo 8, III e IV da CF²¹².

Entretanto, essas comissões poderão acompanhar e exigir o cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias, bem como das convenções e acordos coletivos celebrados²¹³.

Além disso, as comissões não têm prerrogativa para fomentar qualquer tipo de flexibilização aos contratos individuais de trabalho²¹⁴.

O artigo 510-E não tinha previsão na Lei da Reforma Trabalhista, e foi inserido pela Medida Provisória 808/2017, reforçando que a comissão de representação dos empregados não substitui a função do sindicato da categoria²¹⁵.

Para melhor entendimento dos artigos componentes do Título VI-A, abaixo se insere os artigos transcritos conforme a Lei 13.467/2017:

²¹⁰DELGADO, 2017, p. 237

²¹¹DELGADO, loc. cit.

²¹²ibid., p. 238

²¹³ibid., p. 237

²¹⁴ibid., p. 238

²¹⁵DELGADO, loc. cit.

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo²¹⁶.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente²¹⁷.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

²¹⁶ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

²¹⁷ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano²¹⁸.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho²¹⁹.

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição²²⁰.

²¹⁸ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

²¹⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

²²⁰ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

5 DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme o ordenamento jurídico, haviam 4 tipos de contribuições dos trabalhadores para o seu respectivo sindicato, quais sejam: contribuição sindical obrigatória, contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidades dos associados do sindicato²²¹.

Sobre a contribuição sindical obrigatória, Mauricio Godinho Delgado sustenta que:

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor²²².

Essa receita derivava da lei e incidia não só sobre os trabalhadores filiados ao respectivo sindicato da categoria, mas também sobre os trabalhadores não filiados. Sendo assim, obrigatória a todos, essa contribuição gerava críticas quanto a violação aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos. A manutenção dessa contribuição foi autorizada pela Constituição Federal da República de 1988²²³.

O sindicato respectivo deveria indicar a central sindical que estiver filiada ao MTE, para que seja beneficiada pela contribuição sindical obrigatória. Os valores

²²¹DELGADO, 2010, p. 1249

²²²DELGADO, loc. cit.

²²³ibid., p. 1250

dessa contribuição eram distribuídos entre a confederação, a federação, a central sindical, ao sindicato respectivo e a conta especial emprego e salário²²⁴.

Os valores oriundos dessa contribuição sindical obrigatória são destinadas aos sindicatos obreiros e sindicatos patronais e podem ser destinadas sem prejuízo, a Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo MTE. Os valores acumulados de Contribuição Sindical são distribuídos conforme o artigo 589 da CLT²²⁵.

O artigo 589 da CLT prevê a prerrogativa de distribuição desses valores à Caixa Econômica Federal, que deverá realizar o crédito nas respectivas contas bancárias das devidas entidades²²⁶.

Cada destinatário fazia jus às contribuições sindicais obrigatórias na seguinte proporção:

Artigo 589 – I – para os empregadores: a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; b) 15% (quinze por cento) para a federação; c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e d) 20% (vinte por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”. II – para os trabalhadores: a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; b) 10% (dez por cento) para a central sindical; c) 15% (quinze por cento) para a federação; d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”²²⁷.

Ao longo dos anos, a contribuição sindical obrigatória se demonstra na prática substancial papel econômico no custeio e manutenção de diversas entidades sindicais, principalmente em relação àquelas que não apresentam elevado número de trabalhadores filiados²²⁸.

Portanto, os sindicatos pequenos se mantêm com apenas 60% do valor total da contribuição sindical recolhida no mês de março do respectivo ano, e é de

²²⁴DELGADO, 2010, p. 1250

²²⁵DELGADO, 2017, p. 241

²²⁶DELGADO, loc. cit.

²²⁷BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2018.

²²⁸DELGADO, 2017, p. 242

extrema importância para que continuem em funcionamento lutando em defesa de sua categoria²²⁹.

A contribuição confederativa surgiu por previsão do artigo 8º, IV da Constituição Federal da República, que prevê: “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”²³⁰.

Conforme jurisprudência do TST, por mais que seja negociada é prevista em ACT ou CCT, essa contribuição é devida apenas pelos empregados sindicalizados, não sendo devida pelos demais empregados não filiados ao sindicato da categoria²³¹.

Em face dessa interpretação dada à contribuição confederativa, o seu papel não tem grande importância econômico-financeiro a receita dos sindicatos²³².

A contribuição assistencial por sua vez, é o desconto aprovado por convenção ou acordo coletivo, realizado na folha de pagamento mensal do empregado em uma ou mais parcelas, tendo diversas denominações, como fortalecimento sindical, reforço sindical, entre outros²³³.

Essa contribuição aprovada em assembleia se destina a custear atividades assistenciais do próprio sindicato. Essa contribuição é devida apenas pelos associados²³⁴.

Tem previsão expressa na CLT em ser artigo 513, “e”, e o desconto dessa contribuição a empregados não sindicalizados é considerado inválido pela jurisprudência do TST por entender que viola a liberdade sindical²³⁵.

²²⁹DELGADO, 2017, p. 243

²³⁰BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 mar. 2018.

²³¹DELGADO, 2010, p. 1250

²³²DELGADO, 2017, p. 242

²³³DELGADO, op. cit., p. 1250

²³⁴BARROS, 2009, p. 980

²³⁵DELGADO, 2017, p. 243

Sobre o assunto, em obra coletiva, Mauricio Godinho e Gabriela Neves sustentam a tese de que:

A diretriz dessa jurisprudência Trabalhista dominante, entretanto – ao reverso do que sustenta -, não prestigia os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos. Ao contrário, aponta restrição incomum no contexto do sindicalismo dos países ocidentais com experiência democrática mais consolidada, não sendo também harmônica a compreensão jurídica da OIT acerca do financiamento autônomo das entidades sindicais por suas próprias bases representadas (...)²³⁶.

E complementam que:

(...) pelo sistema constitucional trabalhista do Brasil, a negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional²³⁷.

Dessa maneira torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo negociado²³⁸.

Caso essa contribuição fosse excessiva, poderia ser corrigida judicialmente, uma vez que são vedados valores abusivos²³⁹.

Entretanto, a OJ 17 e a PN 119 da SDC do TST enfatizam a invalidade da cobrança da contribuição assistencial aos empregados não filiados ao respectivo sindicato da categoria²⁴⁰.

²³⁶DELGADO, 2017, p. 243

²³⁷DELGADO, loc. cit.

²³⁸DELGADO, loc. cit.

²³⁹Ibid., p. 244

²⁴⁰DELGADO, loc. cit.

Sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado salienta que:

De todo modo, o que se percebe, no presente quadro, é a tendência jurisprudencial das Cortes Superiores de restringir as modalidades compulsórias de financiamento do sindicato, que se estendam a toda categoria e não apenas aos sindicalizados, somente à velha contribuição sindical imperativa do texto da CLT²⁴¹.

A última modalidade de contribuição sindical são as mensalidades dos associados, que consistem em parcelas mensais pagas pelos trabalhadores sindicalizados ao seu respectivo sindicato²⁴².

Somente sindicatos bem estruturados e organizados, com alto número de associados seriam capazes de se manter economicamente através da arrecadação de mensalidades associativas²⁴³.

5.1 DA ALTERAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA PARA MERAMENTE FACULTATIVA

A Reforma Trabalhista alterou diversos artigos do título V da CLT com o intuito de tornar a contribuição obrigatória existente desde a década de 1940 para contribuição meramente facultativa²⁴⁴.

Na nova redação dada aos artigos que foram mantidos na CLT, é possível perceber que trazem de modo reiterado, como requisito essencial, a necessidade de prévia e expressa autorização do empregado para que possa ser realizado o desconto da contribuição sindical em folha pelo empregador²⁴⁵.

A transmutação para meramente facultativa se deu pelo fato de que o Governo Federal tinha conhecimento de que não poderia eliminar a contribuição

²⁴¹ DELGADO, 2010, p. 1251

²⁴² DELGADO, 2017, p. 244

²⁴³ DELGADO, loc. cit.

²⁴⁴ Ibid., p. 245

²⁴⁵ DELGADO, loc. cit.

sindical obrigatória por lei ordinária, tendo em vista sua previsão expressa na Constituição Federal²⁴⁶.

Além disso, a visão que muitos trabalhadores têm, é de que com o passar do tempo, foram criados diversos sindicatos, e muitos deles não tinham sequer assistência jurídica à categoria, fazendo com que esses buscassem assistência privada para pleitear seus direitos perante a Justiça do Trabalho. Sendo assim, recolhiam de forma obrigatória a contribuição sindical sem receber uma contraprestação, e ainda pagavam honorários advocatícios ao advogado escolhido para defender a causa. O legislativo utilizou-se dessa ideia para retirar a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. Em todo esse tempo, criou-se uma visão distorcida dos sindicatos, como se efetivamente todos de modo geral só pensassem no setor financeiro e não nas lutas pelos direitos dos trabalhadores²⁴⁷.

Homero Batista salienta que:

O governo federal soube usar essa maciça aversão ao “imposto sindical” para, atrelando-o à reforma trabalhista, deixar passar toda constelação de direitos e deveres que esse livro comenta. Os sindicatos idôneos e combativos ficaram reféns dessa situação, sendo muito difícil fazer a defesa pública dos outros 26.000 sindicatos sem representatividade, sem envolvimento com os trabalhadores e, em muitos casos, sem endereço conhecido²⁴⁸.

O legislador ao criar a Lei 13.467/2017 sequer observou que ao alterar os artigos 578 a 610 da CLT havia necessidade de disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da convenção coletiva e aprovação em assembleia geral da categoria, não cumprindo a regra de substituição estipulada pela Lei 11.648/2008²⁴⁹.

²⁴⁶SILVA, 2017, p. 106

²⁴⁷Ibid., p. 108

²⁴⁸Ibid., p. 109

²⁴⁹DELGADO, 2017, p. 246

Além disso, a reforma não faz menção ao período transitório para a mudança e determinou simplesmente o desaparecimento da obrigatoriedade da contribuição sindical prevista no capítulo III do título V da CLT²⁵⁰.

Em obra coletiva, Maurício Godinho salienta que:

A escolha da Lei da Reforma Trabalhista, no sentido de simplesmente eliminar a obrigatoriedade da antiga contribuição celetista, sem regular, em substituição, outra contribuição mais adequada, parece esbarrar em determinados óbices constitucionais²⁵¹.

E complementa explicando que, a constitucionalização pelo artigo 149 da CF desse tipo de contribuição:

(...) confere a essa espécie de instituto regulado por Lei um inequívoco *caráter parafiscal*. Esta relevante circunstância, sob a perspectiva constitucional, pode tornar inadequado o caminho da simples supressão, por diploma legal ordinário (lei ordinária), do velho instituto, sem que seja substituído por outro mais democrático²⁵².

A Lei 13.467/2017 acabou fechando ainda mais brechas sobre o assunto. Fixou em seu artigo 611-B, XXVI, o impedimento dos sindicatos estipularem em convenção coletiva, cláusula que preveja a obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical²⁵³.

Sobre isso, em obra coletiva, Mauricio Godinho expressa que:

²⁵⁰DELGADO, 2017, p. 246

²⁵¹DELGADO, loc. cit.

²⁵²DELGADO, loc. cit.

²⁵³SILVA, 2017, p. 110

(...) a Lei da Reforma Trabalhista, concomitantemente à transmutação da antiga contribuição sindical obrigatória em parcela meramente voluntária, vedou inapelavelmente, que até mesmo a contribuição assistencial ou negocial (cota de solidariedade), seja devida e paga sem a expressa anuência do trabalhador, uma vez que proibiu à negociação coletiva trabalhista que insira cláusula normativa nessa direção²⁵⁴.

Dessa maneira, a Reforma Trabalhista cuidou de extinguir a contribuição sindical obrigatória e ainda vedar a estipulação de cláusula que verse sobre outras formas de custeio (contribuição negocial ou assistencial) em instrumentos coletivos, dificultando ainda mais a manutenção dos sindicatos²⁵⁵.

Assim, os Sindicatos pequenos não tem muita perspectiva de vida útil, tendo em vista que não possuem muitos empregados filiados. Para que se mantenham, é necessário que façam campanhas de conscientização e devem buscar novas fontes de subsídio²⁵⁶.

O legislador reiterou em cada artigo alterado pela reforma, a necessidade de prévia e expressa autorização do empregado para que o empregador possa realizar o desconto da contribuição sindical e repassar ao respectivo sindicato da categoria.

A maior preocupação é que os empregados terão receio de solicitar ao empregador o desconto e sofrerem algum tipo de represália, por subsidiar a atividade sindical.

Casos de práticas antissindicais também podem ocorrer, ao passo que alguns empregadores podem fazer pressão aos seus empregados para que não autorizem o desconto da contribuição sindical.

Como forma de driblar esse cenário, diversos sindicatos estão realizando assembleias gerais com a categoria, com o intuito de aprovar uma contribuição subsidiária, que mantenha a estrutura sindical em pleno funcionamento.

Para isso, usam como base o enunciado nº 38 da ANAMATRA, que dispõe:

²⁵⁴DELGADO, 2017, p. 247

²⁵⁵DELGADO, loc. cit.

²⁵⁶SILVA, 2017, p. 109

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL I - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO. II - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS²⁵⁷.

Com base nesse enunciado, a decisão da assembleia é soberana, e, portanto se torna obrigatório o desconto a toda a categoria, independente se filiados ou não ao respectivo sindicato.

Além disso, o Ministério Público do Trabalho lançou em 12.03.2018, o Fórum Estadual em Defesa da Liberdade Sindical, que tem como objetivo criar um espaço, para que as entidades sindicais possam dialogar e buscar uma efetiva liberdade para sua atuação, inclusive discutir novas formas de custeio²⁵⁸.

Tendo em vista esse cenário, diversas ações judiciais estão sendo interpostas pelos Sindicatos para exigir a cobrança compulsória da contribuição sindical, e ao

²⁵⁷BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 38. É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

²⁵⁸MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Ministério público do trabalho e sindicatos lançam fórum em defesa da liberdade sindical**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/03/12/mpt-pr-e-sindicatos-lancam-forum-em-defesa-da-liberdade-sindical/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

menos 30 decisões judiciais já foram favoráveis ao pagamento da contribuição contrariando o previsto pela Reforma Trabalhista²⁵⁹.

Para melhor exemplificar o estudo, abaixo seguem as alterações trazidas nos artigos 545 a 602 da CLT:

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	APÓS A REFORMA TRABALHISTA
<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades²⁶⁰.</p>	<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados²⁶¹.</p>
<p>Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591²⁶².</p>	<p>Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação²⁶³.</p>

²⁵⁹ CONJUR. **Ao menos 30 decisões obrigam pagamento de contribuição sindical após a reforma.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mar-19/30-decisoes-obrigam-contribuicao-sindical-reforma>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁰ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶¹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶² BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶³ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

<p>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos²⁶⁴.</p>	<p>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos²⁶⁵.</p>
<p>Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro²⁶⁶.</p>	<p>Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação²⁶⁷.</p>
<p>Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho²⁶⁸.</p>	<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho²⁶⁹.</p>

²⁶⁴ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁵ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁶ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁷ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁸ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

²⁶⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

5.2 DA INCONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO QUE TANGE À CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Há inconstitucionalidade em diversos artigos advindos e alterados pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Desde a sua vigência, quando efetivamente seus efeitos começaram a ser aplicados, houve a interposição de 18 Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o STF pleiteando a declaração de inconstitucionalidade de diversos artigos dessa lei²⁷⁰.

Das 18 ações interpostas, 13 delas versam sobre o fim da Contribuição Sindical Obrigatória disposta pelos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Lei 13.467/2017²⁷¹.

Quanto à interposição das ADI's, o STF salienta que:

A primeira ADI ajuizada contra o fim da contribuição sindical compulsória (ADI 5794) foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) em outubro do ano passado, antes mesmo de a Reforma Trabalhista entrar em vigor. Nos meses de novembro e dezembro, o Tribunal recebeu diversas outras ações – ADIs 5806, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850 – questionando a mudança, ajuizadas por entidades representativas de trabalhadores²⁷².

Os fundamentos legais utilizados para demonstrar a inconstitucionalidade desses dispositivos citados acima, são basicamente os artigos 8º, IV, e 149 da Constituição Federal da República de 1988, que assim dispõe:

²⁷⁰FOLHA DE SÃO PAULO. **Supremo já tem 18 ações contra a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/02/supremo-ja-tem-18-acoes-contr-reforma-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

²⁷¹FOLHA DE SÃO PAULO. **Supremo já tem 18 ações contra a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/02/supremo-ja-tem-18-acoes-contr-reforma-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

²⁷²SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Confederação patronal questiona fim da obrigatoriedade da contribuição sindical**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/vernoticiadetalhe.asp?idconteudo=367049>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
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; Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo²⁷³.

A contribuição sindical é entendida como contribuição de interesse da categoria econômica e profissional, e por isso caberia exclusivamente à União criar ou alterar a presente matéria.

Quanto a esse tema, a Confederação Nacional de Turismo (entidade patronal), ao ajuizar ADI em face da Contribuição Sindical compulsória, alega que:

(...) a norma apresenta inconstitucionalidade formal, pois a alteração na natureza da contribuição sindical não poderia ter sido feita por lei ordinária, mas somente por lei complementar, nos termos do artigo 146 da Constituição Federal. Quanto à inconstitucionalidade material, sustenta que a facultatividade no recolhimento da contribuição sindical viola o princípio da isonomia tributária (artigo 150, II, da Constituição) (...) ²⁷⁴.

As ações ainda não foram julgadas pelo STF, mas pleiteiam o julgamento com urgência da inconstitucionalidade dos respectivos artigos, tendo em vista o perigo irreversível que poderão trazer a diversas entidades sindicais, e conseqüentemente, aos trabalhadores representados pela entidade de classe.

²⁷³BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 02 fev. 2018.

²⁷⁴SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Confederação patronal questiona fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/vernoticiadetalhe.asp?idconteudo=367049>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

6 RESCISÃO CONTRATUAL DOS EMPREGADOS SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL

A consolidação das Leis Trabalhistas previa em seu artigo 477, parágrafo 1º, a disposição de que se faz necessário à realização da homologação do contrato de trabalho perante a entidade sindical ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nas rescisões de trabalho dos empregados com mais de um ano de empresa, condicionando isso a validade da demissão. Esse dispositivo foi revogado pela Lei 13.467/2017²⁷⁵.

A passagem pela entidade sindical para assistência no momento de rompimento contratual era de extrema importância, tendo em vista, que além de realizar a conferência dos valores pagos a título de verbas rescisórias e esclarecer direitos e deveres de ambas as partes, contribuía para evitar litígios, uma vez que indicava eventuais equívocos praticados pelo empregador, explicando possíveis consequências e entendimentos jurisprudenciais muitas das vezes²⁷⁶.

Essa assistência prestada pela entidade sindical representava um importante serviço prestado aos empregados e contribuía sem dúvidas, para o fortalecimento da função sindical, dando maior segurança jurídica para o empregador e seu empregado²⁷⁷.

²⁷⁵MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 11. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁷⁶MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 12. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁷⁷MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 12. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

A homologação perante a entidade sindical motivava também o empregador a cumprir os prazos para pagamento das verbas rescisórias devidas, pois se assim não o fizesse, encontraria óbices para a realização do procedimento homologatório²⁷⁸.

O caput do artigo 477 foi substituído por regra na qual o empregador se vê obrigado a realizar a baixa na CTPS do empregado, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto em lei, eliminando de vez a assistência sindical²⁷⁹.

Sobre o assunto, em artigo da revista eletrônica do TRT9, Marcelo Mlek ressalta que:

(...) a revogação deste parágrafo pela Lei n.13.467/17 tem por objetivo enfraquecer o papel do sindical laboral e ao mesmo tempo afastar o empregado de sua entidade representativa, e assim ficar desprotegido no momento da ruptura contratual, inclusive no momento da quitação dos haveres trabalhistas. Logo, esse ponto da reforma vai de encontro ao discurso do relator da comissão da reforma no sentido de fortalecimento sindical, uma vez que essa alteração contribui para o enfraquecimento do sindicato, ao retirar essa importante função sindical²⁸⁰.

Essa alteração vai totalmente contra os preceitos do legislador ao dizer que a reforma trabalhista fortaleceria os sindicatos²⁸¹.

Em obra coletiva, Maurício Godinho Delgado salienta que:

²⁷⁸MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 12. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁷⁹ DELGADO, 2017, p. 178

²⁸⁰ MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 12. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁸¹MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 12. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

Com a aparente singela de desburocratização promovida, a nova Lei afasta cada vez mais o sindicato profissional de seus representados, além de impedir que a entidade associativa conheça mais de perto a decisiva dinâmica de terminação dos contratos de trabalho ocorrida nos diversos estabelecimentos empresariais de sua base territorial. (...) constitui mais um elemento situado dentro de um conjunto de várias medidas elencadas pela Lei da Reforma Trabalhista dirigidas ao enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores na economia e sociedade brasileiras²⁸².

Por mais que a legislação não proíba a realização de procedimento homologatório com assistência do Sindicato, já é notório que as empresas não optarão por realizar a homologação junto ao ente sindical, fazendo com que estes se esvaziem cada vez mais.

Isso evidentemente caracteriza um maior enfraquecimento e uma maior insegurança jurídica, tendo em vista que o Sindicato não poderá fiscalizar se os pagamentos das verbas rescisórias estão sendo realizadas no prazo previsto em lei, e sequer se a integralidade das verbas está sendo pagas de forma correta.

Além disso, gera uma insegurança imensurável ao empregado, que já é parte vulnerável na relação de emprego. Se esse não concorda com os valores pagos a título de verbas rescisórias, deverá pleitear o que entenda por direito perante a Justiça do Trabalho, não tendo a presença do sindicato como intermediador para evitar as vias judiciais.

Como via de saída, algumas entidades sindicais estão inserindo cláusulas em instrumentos coletivos para que as homologações do contrato de trabalho continuem sendo realizadas perante o sindicato da categoria.

Todavia, não é certo que todos consigam inserir em seus instrumentos tal previsão, e sequer se conseguirão manter uma estrutura mínima para realização das homologações considerando sua situação econômica.

²⁸² DELGADO, 2017, p. 178

6.1 DA ALTERAÇÃO DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Antes da reforma trabalhista, para pagamento das verbas rescisórias deveriam ser observados os seguintes prazos: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato caso o empregado cumprisse o aviso prévio, ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando o empregado fosse dispensado do cumprimento do aviso prévio²⁸³.

A reforma trabalhista revogou as alíneas “a” e “b” do parágrafo 6º do artigo 477, que tratava dos prazos para pagamento das verbas rescisórias, uniformizando-os.

Com a nova redação trazida pela Lei 13.467/2017, estabeleceu:

(...) prazo único de dez dias contado do dia do término efetivo do contrato (se não houver aviso prévio – caso de contratos a termo) ou do dia do término *fático* do contrato de trabalho, se houver aviso prévio indenizado (ou seja, do dia da comunicação do pré-aviso) ou se tratar de pedido de demissão pelo próprio empregado, com dispensa de cumprimento de seu aviso²⁸⁴.

Sendo assim, houve a uniformização dos prazos para pagamento das verbas rescisórias, e caso os prazos não sejam respeitados, o empregador fica sujeito ao pagamento de multa no valor de 1 salário do empregado devidamente corrigido, já prevista anteriormente pela CLT em seu parágrafo 8º²⁸⁵.

²⁸³ DELGADO, 2017, p. 179

²⁸⁴ DELGADO, loc. cit.

²⁸⁵ DELGADO, loc. cit.

7 DAS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS SEM NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA

A Constituição Federal da República de 1988 não fazia menção de forma expressa e diferencial sobre as dispensas coletivas de empregados.

Após 20 anos da vigência da CF/1988, a jurisprudência começou a fazer a diferenciação entre dispensa individual e dispensa coletiva e a inferir esses conceitos no texto constitucional²⁸⁶.

Em 2009, após o julgamento de um dissídio coletivo que versava sobre despedida coletiva, a Sessão de Dissídios Coletivos do TST, por maioria dos votos, entendeu como necessário ocorrer uma negociação coletiva para a demissão em massa dos empregados²⁸⁷.

Embora essa decisão fosse válida apenas *ad futurum*, para julgamentos após a data da decisão (10.08.2009), foi extremamente importante para enaltecer a diferenciação entre despedida coletiva e despedida individual²⁸⁸.

A Constituição Federal e outros diplomas internacionais ratificados foram a base utilizada pela relatoria do julgado que entendeu que:

(...) O manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicatos profissional(is) obreiro(s)²⁸⁹.

²⁸⁶DELGADO, 2010, p. 1040

²⁸⁷DELGADO, loc. cit.

²⁸⁸DELGADO, loc. cit.

²⁸⁹DELGADO, loc. cit.

Dessa forma, reconheceu no acórdão, que seria invalida qualquer despedida coletiva de trabalhadores que não preceda de negociação coletiva com o sindicato da categoria de forma espontânea ou judicial.

Esse era o entendimento utilizado até o advento da Lei 13.467/2017, que inseriu o artigo 477-A na CLT, o qual dispõe que: “as despedidas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”²⁹⁰.

Marcelo Melek em revista eletrônica do TRT9, atenta que a redação dada pelo artigo 477-A, permite que:

(...) as dispensas motivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. Ao contrário do entendimento do TST que fixou premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, diante da necessidade de mitigar os efeitos dessas demissões, de inegável impacto social²⁹¹.

Assim, essa nova legislação além de não estimular outras medidas alternativas ao empregador, acaba estimulando e facilitando a demissão em massa de empregados²⁹².

Melek ressalta ainda que “sob a ótica de análise do artigo, representa mais uma vez o desprestígio da atuação sindical, e subestima a capacidade de diálogo e

²⁹⁰ BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

²⁹¹MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 13. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁹²MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 13. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

negociação deste para evitar dispensas coletivas que geram graves impactos sociais e também econômicos”²⁹³.

Esse artigo vem para tentar inviabilizar a atuação sindical na caótica situação trabalhista deflagrada pelo empregador ao realizar a dispensa coletiva de empregados²⁹⁴.

Dessa forma, a exclusão do sindicato obreiro nesse processo de demissão, acaba deixando o trabalhador cada vez mais vulnerável em face do seu empregador²⁹⁵.

Em obra coletiva, Godinho destaca que:

Ademais, todo o universo de princípios humanísticos e sociais da Constituição da República é desrespeitado pela nova regra legal, sob qualquer perspectiva que se queira examinar a matéria. Princípios como da centralidade da pessoa humana na ordem socioeconômica e jurídica, da dignidade da pessoa humana, do bem-estar individual e social, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da igualdade em sentido material, da segurança em sentido amplo e social, ao invés de apenas em sua antiga acepção patrimonial, além do princípio da valorização do trabalho e emprego (...) ²⁹⁶.

Embora diversas normas e princípios constitucionais continuem vigentes, a Lei 13.467/2017, com a inserção desse artigo, desrespeita-as de maneira clara pelo simples afastamento da entidade sindical da dinâmica das dispensas em massa pelo empregador²⁹⁷.

²⁹³MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 13. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁹⁴ DELGADO, 2017, p. 180

²⁹⁵MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 13. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁹⁶ DELGADO, op. cit., p. 181

²⁹⁷ Ibid., p. 183

7.1 PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

A reforma trabalhista inseriu também o artigo 477-B, o qual prevê a possibilidade da empresa realizar um Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista em instrumento coletivo, dando quitação plena e irrevogável à relação de emprego²⁹⁸.

Em revista eletrônica do TRT9, José Felipe Ledur ressalta que a inserção desse artigo aparenta ser fundada na decisão proferida pelo STF no RE 590.415/SC, na qual:

(...) se reconheceu a validade de quitação ampla outorgada em acordo coletivo relativo a plano de demissão e no instrumento particular que concretizou a rescisão contratual. A decisão definiu a existência de repercussão geral²⁹⁹.

Entretanto, nessa decisão do STF, foi ressalvado que a simples adesão a esse Plano Voluntário de Demissão (PDV) não implicaria a renúncia de direitos fundamentais dos empregados³⁰⁰.

Os PDVs e PDIs que sejam feitos diretamente pelo empregador com seu empregado não estão abrangidos pelo artigo 477-B, seguirão a lógica da OJ 270 da

²⁹⁸LEDUR, José Felipe. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 82. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

²⁹⁹LEDUR, José Felipe. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 82. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

³⁰⁰LEDUR, José Felipe. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 82. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

SDI-1 do TST, que dispõe que implica quitação única e exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo de quitação³⁰¹.

Dessa forma é possível sintetizar quanto aos PDV's e PDI's, que será válida a quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho, desde que tenham previsão em instrumentos coletivos (ACT/CCT), supondo que nesse plano de desligamento recaiam vantagens reais em benefício ao trabalhador que o adere; não será plena e irrevogável a quitação do contrato de trabalho caso haja disposição em contrário estipulada pelas partes; e não será válida a quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho, caso não haja aprovação de cláusula por acordo ou convenção coletiva³⁰².

³⁰¹ DELGADO, 2017, p.184

³⁰² *ibid.*, p. 186

8 DOS ENUNCIADOS DA ANAMATRA

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Paraná elaborou uma série de enunciados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no sentido de inconstitucionalidade de alguns artigos da Lei 13.467/2017.

O enunciado nº 27 trata basicamente do princípio da adequação setorial negociada, e dispõe que as normas coletivas podem prevalecer sobre a lei desde que prevejam direitos superiores aos garantidos pela CLT:

ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. AS REGRAS AUTÔNOMAS COLETIVAS PODEM PREVALECER SOBRE O PADRÃO GERAL HETERÔNOMO TRABALHISTA, DESDE QUE IMPLEMENTEM PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL HETERÔNOMO, OU QUANDO TRANSACIONAM SETORIALMENTE PARCELAS E DIREITOS TRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE APENAS RELATIVA, RESPEITADAS AS NORMAS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. II - A "ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA" NÃO AUTORIZA A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS "TOUT COURT", CABENDO ÀS PARTES, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, JUSTIFICAR A EXCEPCIONALIDADE DA ADEQUAÇÃO E SUA TRANSITORIEDADE, BEM COMO DEFINIR AS CONTRAPARTIDAS, COM RAZOABILIDADE E DE BOA-FÉ, SENDO INCONSTITUCIONAL O DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2º DO ART. 611-A DA CLT³⁰³.

Dispõe sobre a inconstitucionalidade do parágrafo 2º do artigo 611-A, que prevê que "A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em

³⁰³BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 27. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo, ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”³⁰⁴.

Reitera que cabe as partes justificar a não utilização do princípio da adequação setorial negocial que rege o Direito do Trabalho.

O enunciado nº 28 da Anamatra foi criado para impor limites aos instrumentos de negociação coletiva, na medida em que proíbe a supressão e redução de direitos quando as normas previstas em ACT OU CCT se sobrepõem ou conflitam com normas superiores em nível hierárquico. Assim delimita:

NOS TERMOS DO ART. 5º, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO NÃO PODEM SUPRIMIR OU REDUZIR DIREITOS, QUANDO SE SOBREPUSEREM OU CONFLITAREM COM AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTRAS NORMAS DE HIERARQUIA CONSTITUCIONAL OU SUPRALEGAL RELATIVAS À PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA³⁰⁵.

Dessa forma, dispõe sobre a não aplicação do artigo 611-A da Lei 13.467/2017, que prevê a prevalência do negociado sobre o legislado (prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei).

O enunciado nº 29 da Anamatra, prevê que as normas previstas em acordos coletivos não podem se sobrepor as cláusulas previstas em convenção coletiva quando mais benéficas. Assim dispõe:

³⁰⁴BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

³⁰⁵BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 28. As convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

³⁰⁵BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 28. As convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

I - NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. OS ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS NÃO PREJUDICARÃO DIREITOS GARANTIDOS PELAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, EM RESPEITO À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL (ART. 7º, CAPUT, CF). COM EFEITO, A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT, DADA PELA LEI 13.467/2017, NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DE ORIENTAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. II- ADEMAIS, PREVALECE EM TODO CASO, EM RELAÇÃO À MATÉRIA NEGOCIADA, OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO, E DA INAFASTABILIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL. III - A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO POSSUI O DEVER DE EXIGIR O CUMPRIMENTO DAS NORMAS LABORAIS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR, O QUE INCLUI A POSSIBILIDADE DE VERIFICAÇÃO DA APLICABILIDADE OU NÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SOB AQUELA SISTEMÁTICA³⁰⁶

Os enunciados nº 32, 33 e 45 tratam sobre a inconstitucionalidade dos incisos XII e XIII do artigo 611-A, os quais versam sobre a possibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade e sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres:

32. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO, COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CPC³⁰⁷.

³⁰⁶BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 29. Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

³⁰⁷BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 32. Retrocesso social as disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

33.IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO CONSIDERANDO O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, E SENDO A SAÚDE UM DIREITO DE TODOS E DEVER DO ESTADO, E CONSIDERANDO AINDA A ILICITUDE DA SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVALECERÁ O ACORDADO SOBRE O LEGISLADO SEMPRE QUE SE TRATAR DE PAGAMENTO DE PERCENTUAL SUPERIOR ÀQUELE DETERMINADO NA NR-15, NÃO SENDO POSSÍVEL A REDUÇÃO DO REFERIDO ADICIONAL³⁰⁸.

45.INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES A FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES, SEM PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DAS ENTIDADES RESPONSÁVEIS PELA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, VIOLA OS TERMOS DO INCISO XXII DO ARTIGO 7 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ASSIM, SÃO INCONSTITUCIONAIS O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 60 E O INCISO XIII, DO ARTIGO 611- A, INTRODUZIDOS PELA LEI 13.467/2017³⁰⁹.

O enunciado nº 34 trata sobre o intervalo intrajornada, o qual por ser considerado norma de segurança e saúde, não pode ser objeto de negociação coletiva:

INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA I - REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, APESAR DO QUE DISPÕE O ART. 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (NA REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017). II - O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO³¹⁰.

³⁰⁸BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 33. Impossibilidade de redução considerando o princípio da primazia da realidade. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

³⁰⁹BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 45. Inconstitucionalidade na fixação de jornada superior a oito horas em atividades insalubres. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

³¹⁰BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 34.

O enunciado nº 39 trata do fenômeno da ultratividade das normas coletivas. A Anamatra entende que a vedação da ultratividade viola dispositivos constitucionais, além de Orientações Jurisprudenciais e Princípios do Direito do Trabalho. Assim dispõe:

I - A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE, CONSTANTE DO ARTIGO 614, § 3º, DA CLT, NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM AS CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT, COM O ARTIGO 2º, § 1º DO PIDESC (ONU) E COM O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. II - SE ADMITIDA A CONSTITUCIONALIDADE E A CONVENCIONALIDADE DO ART. 614, § 3º DA CLT, A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, ENQUANTO MATÉRIA DE CONTEÚDO A PREVER EM INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO, É OBJETO LÍCITO, TENDO EM VISTA AS DISPOSIÇÕES DO ART. 7º, XXVI, 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, BEM COMO DO PRINCÍPIO DA NÃOREGRESSIVIDADE, INSCULPIDO NO CAPUT DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL³¹¹.

O enunciado nº 47 versa sobre a contribuição sindical, no tocante a sua inconstitucionalidade pela necessidade de lei complementar para alteração de dispositivo legal:

Intervalo intrajornada como norma de segurança e saúde pública. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>.

Acesso em: 19 mar. 2018.

³¹¹BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 39. A vedação à ultratividade, constante do artigo 614, § 3º, da CLT. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA. NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR PARA SUA ALTERAÇÃO A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LEGAL (ART. 579 DA CLT) POSSUI NATUREZA JURÍDICA TRIBUTÁRIA, CONFORME CONSIGNADO NO ART. 8º C/C ART. 149 DO CTN, TRATANDO-SE DE CONTRIBUIÇÃO PARAFISCAL. PADECE DE VÍCIO DE ORIGEM A ALTERAÇÃO DO ART. 579 DA CLT POR LEI ORDINÁRIA (REFORMA TRABALHISTA), UMA VEZ QUE SOMENTE LEI COMPLEMENTAR PODERÁ ENSEJAR SUA ALTERAÇÃO³¹².

O enunciado nº 57 prevê a inconstitucionalidade do artigo 477-A da CLT ao dispor sobre dispensa coletiva sem negociação prévia com o sindicato, tendo em vista, a violação de diversos artigos da CF/88 e de Convenções da OIT:

DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA³¹³.

O enunciado nº 58 dispõe que a interpretação do artigo 477-B da CLT, deve ser feita no sentido de que a quitação plena deverá se limitar aos valores pagos e descritos no termo de rescisão, sob pena de ir contra o artigo 5º, XXXV da CF e ao

³¹²BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 47. Contribuição sindical: natureza jurídica tributária. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

³¹³BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 57. Dispensa coletiva: inconstitucionalidade o art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconvencionalidade. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

artigo 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos, além de que para homologar o termo de quitação deve-se ter assistência do Sindicato. Assim dispõe:

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL I) OS PAGAMENTOS EFETUADOS POR CONTA DE TERMO DE COMPROMISSO ARBITRAL, "QUITAÇÃO ANUAL" DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, EXTINÇÃO DO CONTRATO POR "MÚTUO ACORDO" E PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA SÓ PODEM PRODUZIR EFICÁCIA LIBERATÓRIA LIMITADA AOS VALORES EFETIVAMENTE ADIMPLIDOS DAS PARCELAS DISCRIMINADAS. EM RESPEITO À GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV) E AO ARTIGO 25 DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, MANTÉM-SE O PLENO DIREITO DE ACESSO AO JUDICIÁRIO PARA SOLUCIONAR SITUAÇÕES CONFLITUOSAS, INCLUSIVE PARA SATISFAÇÃO DE DIFERENÇAS SOBRE RUBRICAS PARCIALMENTE PAGAS. II) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVERÁ ESTAR NECESSARIAMENTE ACOMPANHADO DE DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS, SOB ASSISTÊNCIA EFETIVA DO SINDICATO. III) O TERMO DE QUITAÇÃO DEVE, POIS, SER INTERPRETADO RESTRITIVAMENTE, COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA DE ALCANCE LIMITADO AOS VALORES DAS PARCELAS EXPRESSAMENTE ESPECIFICADAS NO DOCUMENTO, SEM IMPLICAR RENÚNCIA OU EXTINÇÃO DA OBRIGAÇÃO E NEM IMPEDIR O EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO. IV) O REFERIDO TERMO SERÁ NULO DE PLENO DIREITO SE DESVIRTUAR, IMPEDIR OU FRAUDAR AS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO, OS CONTRATOS COLETIVOS E AS DECISÕES DAS AUTORIDADES TRABALHISTAS COMPETENTES³¹⁴.

Esses enunciados tendem a reforçar a inconstitucionalidade de alguns artigos e a interpretar de forma nova a aplicação dessas normas advindas com a Reforma Trabalhista 13.467/2017.

³¹⁴BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 58. Termo de quitação anual. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

9 CONCLUSÕES FINAIS

O legislador ao criar a Lei 13.467/2017, contrariou diversos princípios do Direito do Trabalho e normas constitucionais, ocasionando diversos impactos para o âmbito individual e principalmente para o âmbito coletivo de trabalho.

Desde a sua vigência, é possível observar diversos obstáculos criados pela lei e desde já usados pelos empregadores, para dificultar a fiscalização de direitos pelo próprio ente sindical, não medindo esforços inclusive, para que essas entidades percam força e intervenham cada vez menos no âmbito privado da relação de emprego.

É possível destacar que a Lei 13.467/2017 traz um prejuízo imensurável aos direitos dos trabalhadores ao prever: homologações do contrato de trabalho sem assistência da entidade sindical (trazendo maior insegurança jurídica ao empregado), possibilidade de dispensa plúrima ou coletiva sem necessidade de negociação coletiva (trazendo maior instabilidade de emprego ao trabalhador); possibilidade de Plano de Demissão Voluntária ou Imotivada, desde que por negociação coletiva; rol meramente exemplificativo de direitos que podem ser alterados por negociação coletiva e que irão se sobrepor à própria lei (previsão da prevalência do negociado sobre o legislado); rol de direitos taxativos que não podem ser objeto de negociação; previsão de que os acordos coletivos se sobrepõe sobre as convenções coletivas (independe se mais benéficas ou não ao trabalhador); criação de comissão de representação na empresa (poderá ser maléfica, tendo em vista que diversos empregados não irão se manifestar aos seus representantes por medo de represália); vedação da ultratividade (trazendo maior instabilidade ao contrato, uma vez que se os instrumentos coletivos não forem renovados ou realizados novamente, tudo que estiver previsto na ACT ou CCT deixarão de ter validade a partir do término de sua vigência), bem como restrições à concessão do benefício da justiça gratuita e o pagamento dos honorários de sucumbência.

Ademais, a alteração da Contribuição Sindical obrigatória para meramente facultativa, dificulta a manutenção dos sindicatos, os quais terão que se reinventar buscando formas alternativas de custeio.

A Reforma Trabalhista já é objeto de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o STF, por suas diversas infrações a normas constitucionais.

Entretanto, enquanto nenhuma decisão nestas ações é proferida, os efeitos da Lei 13.467/2017 continuam sendo aplicados nas relações trabalhistas, e o aprofundamento no estudo dessas normas se tornam extremamente importantes para que as consequências ao empregado sejam as menores possíveis.

10 REFERÊNCIAS

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo. LTr, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 10 nov. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 28. As convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 57. Dispensa coletiva: inconstitucionalidade o art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconvencionalidade. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 45. Inconstitucionalidade na fixação de jornada superior a oito horas em atividades insalubres. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 32. Retrocesso social as disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 32. Retrocesso social as disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 38. É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 27. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônimo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônimo, ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 58. Termo de quitação anual. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 47. Contribuição sindical: natureza jurídica tributária. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 33. Impossibilidade de redução considerando o princípio da primazia da realidade. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. **Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. Interpretação e Aplicação da Lei nº 13.467/2017. Enunciado nº 29. Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Enunciados-ANAMATRA-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 14 de jul. de 2017. Reforma Trabalhista. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). A CLT em seu artigo 620 dispõe que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Recurso Ordinário nº 14919320125010058 – RJ. Recorrente: Alisson Zanganelli e Recorridas: Nokia Siemens Networks LTDA e Telemar Norte Leste S.A. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Cerrano. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24963323/recurso-ordinario-ro-14919320125010058-rj-trt-1/inteiro-teor-113709265j>>. Acesso em 11 nov. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. In: _____. **Súmulas.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277> Acesso em 25 fev. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula nº 437. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública. In: _____. **Súmulas.** Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em 10 nov. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo. Editora Método, 2015.

CONJUR. **Ao menos 30 decisões obrigam pagamento de contribuição sindical após a reforma**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mar-19/30-decisoes-obrigam-contribuicao-sindical-reforma>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=89>. Acesso em 10 nov.2017.

DELGADO, Maurício DELGADO; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo. LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo. LTR, 2010.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A próxima Reforma Trabalhista**. V. 6 - nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=49>. Acesso em 19 mar. 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Supremo já tem 18 ações contra a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/02/supremo-ja-tem-18-acoes-contr-reforma-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

GOMES, Miriam Cipriani. **Violação de Direitos Fundamentais na Negociação Coletiva**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Unicuritiba, Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.unicuritiba.edu.br/images/mestrado/dissertacoes/2006/MiriamCipriani.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2017.

LEDUR, José Felipe. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista**. V. 7 – nº 63, 2017, p. 82. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **Análise da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/análise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 nov. 2017.

MAIOR, Jorge Souto. Artigo. **A CLT de Temer**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

MANNRICH, Nelson. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A próxima Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1>. Acesso em 10 nov. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Ministério público do trabalho e sindicatos lançam fórum em defesa da liberdade sindical**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/03/12/mpt-pr-e-sindicatos-lancam-forum-em-defesa-da-liberdade-sindical/>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

MLEK, Marcelo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **O projeto arquitetônico da reforma trabalhista no direito sindical**. V. 7 – nº 63, 2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-52d083725702045a8fa133362bc66318.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

MONTEIRO, Carolina Masott. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Mary Shelley e a Reforma Trabalhista: Um Frankstein a Brasileira**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=124>. Acesso em 10 nov. 2017.

Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 98**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/convention_98_171.pdf. Acesso em 25 fev. 2018.

PUGLIESI, Rafael Edson. **Jornal Virtual Didata 41**. Edição 41, 2017, p. 29. Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/fullscreen/59542061/didata-41>>. Acesso em 19 mar. 2018.

Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **A Reforma Trabalhista**. V. 6 – nº 58, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=271>. Acesso em 10 nov. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Confederação patronal questiona fim da obrigatoriedade da contribuição sindical**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/vernoticiadetalhe.asp?idconteudo=367049>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

VIANNA, José de Segadas. **O Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro. Gráfica Olímpica Editora, 1953.