



15

OITO ANOS DA REFORMA TRABALHISTA: SINDICATOS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Otavio Pinto e Silva

Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP. Advogado. Conselheiro da OAB/SP e Presidente da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista da OAB/SP.

1. INTRODUÇÃO

A Revista Científica da ESA nos convida a refletir sobre os oito anos da reforma trabalhista, tendo em vista as inúmeras alterações que a Lei nº 13.467/2017 trouxe para o direito do trabalho e o processo do trabalho: é o caso, então, de pesquisar as repercussões na atuação dos sindicatos, quando do uso da função da negociação coletiva.

A reforma trabalhista foi produzida em meio a uma grave crise política e econômica e se originou de um projeto de lei de iniciativa do Poder Executivo, encaminhado ao Congresso Nacional no final de 2016 pelo Presidente Michel Temer, após a aprovação do impeachment da Presidente Dilma Rousseff.

A Fundação Ulisses Guimarães, braço do PMDB, havia divulgado o documento “Uma ponte para o futuro”,

defendendo a ideia de que na área trabalhista seria necessário “permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”.

O projeto de lei encaminhado ao Congresso Nacional, assim, era bem restrito, limitando-se a tratar de alguns poucos temas (como a terceirização, a negociação coletiva, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, atividades de fiscalização do trabalho).

A tramitação na Câmara dos Deputados resultou na aprovação de um substitutivo que ampliou significativamente os temas abordados, envolvendo mudanças no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho e no direito processual do trabalho; encaminhado ao Senado Federal, o projeto foi apreciado por aquela que deveria cumprir o papel de uma casa

revisora no sistema bicameral, mas que o aprovou sem fazer qualquer modificação no texto oriundo da Câmara, abdicando de uma atuação mais propositiva.

Dessa forma, foi sancionada em julho/17 a Lei nº 13.467, em meio às turbulências políticas vividas pelo governo diante das graves denúncias de corrupção enfrentadas pelo Presidente Michel Temer (em razão da acusação apresentada pelo Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, que naquele momento ainda dependia de apreciação pelo plenário da Câmara dos Deputados). A apreciação do projeto de lei no Congresso Nacional ocorreu em um momento político bastante complexo, em que o Governo precisava mostrar sua sustentação parlamentar para conseguir completar o mandato.

O presente artigo pretende apontar algumas das alterações introduzidas pela reforma trabalhista do Governo Michel Temer no campo do direito coletivo do trabalho e analisar a atuação das entidades sindicais no uso da negociação coletiva.

2. REFORMA DE 2017: AS MUDANÇAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A lei 13.467/17 teve como principal característica, no campo do direito coletivo do trabalho, a busca pela introdução em nosso ordenamento de normas jurídicas que viesssem a tratar da chamada “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Foi introduzido um § 3º no art. 8º da CLT, para prever que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, o Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade co-

letiva.

O tema da anulação de cláusulas negociadas por sindicatos e empresas sempre foi bastante polêmico e controvertido, tanto que o STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada em recurso extraordinário com agravo em que se discutia a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias¹.

Esse é o Tema 1046 de Repercussão Geral, sendo que no julgamento, finalizado em 2022, o STF acabou fixando a seguinte tese:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explícitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

O legislador de 2017 inseriu ainda o art. 611-A da CLT (com o rol de temas a respeito dos quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei) e o art. 611-B da CLT (prevendo que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos que arrola).

O §2º do artigo 611-A da CLT passou a prever que 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.

Para a efetiva garantia da autonomia privada coletiva não basta o “reconhecimento” de acordos e conven-

1 ARE 1121633, sendo relator o Ministro Gilmar Mendes

ções coletivas de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Brasileira): é preciso ir mais além, promovendo e incentivando a função negocial, como propõe a Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção 98 da OIT aponta a importância da função negocial do sindicato, ao assinalar a necessidade da adoção de medidas adequadas para estimular trabalhadores e empregadores ao pleno desenvolvimento dos procedimentos de negociação.

A valorização dos direitos humanos ligados ao trabalho pauta a atuação da OIT desde 1998, quando aprovou a “Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: nesse documento foi reconhecido, em seu artigo 2º, que alguns princípios são de observância obrigatória por todos os membros da organização, ainda que não tenham ratificado as convenções internacionais correspondentes, mas visando respeitar, promover e tornar efetivos os seguintes aspectos:

- a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O Brasil ratificou a Convenção 98 da OIT, mas a Convenção 87 não, o que seria indispensável para que se pudesse falar em efetiva valorização da autonomia privada coletiva, na busca de um modelo que assegure aos particulares, na prática, os mecanismos necessários para a autorregulamentação de condições de trabalho.

Regular o trabalho contemporâneo passa pela ne-

cessidade de sindicatos que estejam à altura do desafio de representar os novos tipos de trabalhadores, cujas demandas são complexas e estão inseridas em um mundo globalizado, intensamente ligado à tecnologia e à Internet.

Teresa Coelho Moreira adverte que o próprio conteúdo do diálogo social se altera, uma vez que as condições de trabalho no mundo digital são diferentes das tradicionais: isso exige um diálogo qualificado acerca das novas atividades, da automatização, da inserção no mercado de trabalho dos trabalhadores vulneráveis, do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, e da própria transparência no funcionamento deste novo tipo de empresa².

Isso tudo demonstra a relevância de o Estado brasileiro instituir políticas que possam estimular os sindicatos a efetuarem a negociação coletiva de trabalho, para regular as diversas questões que estão presentes no quotidiano das relações de trabalho.

Tome-se como exemplo a reforma tributária: a Lei Complementar 214/2025 prevê no art. 57, IV, “f” e “g”, a caracterização do critério de uso ou consumo pessoal para serviços de planos de assistência à saúde e de fornecimento de vale-transporte, de vale-refeição e vale-alimentação destinados a empregados e seus dependentes em decorrência de acordo ou convenção coletiva de trabalho; bem como para benefícios educacionais a seus empregados e dependentes em decorrência de acordo ou convenção coletiva de trabalho, inclusive mediante concessão de bolsas de estudo ou de descontos na contraprestação, desde que esses benefícios sejam oferecidos a todos os empregados, autorizada a diferenciação em favor dos empregados de menor renda ou com maior nú-

2 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0, “in” O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro. Benizete Ramos de Medeiros, coordenadora. São Paulo: LTr, 2018, p. 200

cleo familiar.

Questões ligadas ao meio ambiente do trabalho (incluindo riscos psicossociais e climáticos), bem como ao teletrabalho e ao direito à desconexão aparecem cada vez mais nas mesas de negociação e é natural que seja assim, pois trabalhadores e empresas conhecem as peculiaridades dos respectivos ramos de atuação, podem trazer então propostas que estejam adaptadas aos locais de trabalho.

Também é importante lidar com temas ligados ao combate das práticas discriminatórias nas relações de trabalho, como assédio moral, racismo, etarismo, capacitismo, gordofobia, preferências políticas ou religiosas, discriminação de gênero ou de opção sexual.

Enfim, são inúmeros os temas que podem ser objeto de negociação coletiva, buscando assegurar a construção, pela via negocial, de um ambiente de trabalho saudável, plural, diversificado e livre de práticas discriminatórias.

Renato Cassio Soares de Barros mostra que o Direito do Trabalho deve se ocupar do tema do antirracismo porque, na prática, o racismo impede ou dificulta o trabalho do negro: assim, o pensamento doutrinário deve partir dessa realidade e o ordenamento jurídico, ao regular as relações humanas na sociedade, precisa levar em conta essas inquietações sociais. A negociação coletiva que promova medidas de combate ao racismo, assim, contribui para que as condições de trabalho sejam igualitárias, trazendo ferramentas de promoção da equidade e que podem ser usadas na fundamentação de decisões judiciais.

Afinal, se as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho dispuserem de cláusulas que busquem coibir discriminações e promover a igualdade, darão oportunidade para os sindicatos agir em juízo

a fim de buscar o cumprimento daquilo que tiver sido pactuado, como bem apontam Adriana Saraiva Lamounier Rodrigues e Bruna Salles Carneiro ao tratar da atuação das entidades sindicais em juízo para defesa dos interesses de trabalhadoras no combate ao assédio no trabalho.

3. A REFORMA SINDICAL QUE NÃO HOUVE

O direito coletivo do trabalho no Brasil continua a necessitar de alterações no que se refere à organização sindical e à representação dos trabalhadores no local de trabalho, com a aplicação prática do princípio da livre formação de sindicatos.

Para que o objetivo de fortalecimento da negociação coletiva seja efetivamente alcançado, medidas reformadoras ainda precisam ser aprovadas, muitas delas implicando a necessidade de emenda constitucional.

A questão do financiamento das atividades do sindicato é uma das que não foram bem resolvidas em 2017: não bastava dizer que a autorização do pagamento de contribuição deve ser “prévia e expressa”, pois era preciso regulamentar a contribuição negocial, o que os nossos parlamentares não chegaram a fazer.

Assim, no que se refere à extinção da contribuição sindical compulsória, o STF seguiu caminhos tortuosos, com idas e vindas, até aprovar o Tema 935 de Repercussão Geral para reconhecer a constitucionalidade da instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados. O Tribunal reformulou seu entendimento original sobre essa fonte de receita sindical, mas deixando a ressalva de que deve ser assegurado o direito de oposição do indivíduo à cobrança da contribuição, ficando ainda aberto o debate para o

Congresso Nacional legislar a respeito.

Uma segunda medida reformadora é a supressão da regra da unicidade sindical, prevista no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal: os parâmetros para a organização sindical devem ser os estabelecidos pela Convenção 87 da OIT, que consagra os princípios da liberdade e autonomia sindical.

Cabe aos interessados - trabalhadores e empregadores - definir quantas e quais entidades representarão seus interesses: a unidade do movimento sindical não pode e não deve ser imposta mediante intervenção legislativa estatal, pois tal intervenção contraria o princípio de liberdade sindical previsto no artigo 2º da referida convenção internacional.

Sendo a liberdade sindical a diretriz fundamental, não cabe ao Estado definir os contornos das entidades representativas de trabalhadores e empresários, de modo que uma terceira medida indispensável é a supressão tanto na Constituição (artigo 8º, inciso II) quanto na lei (parágrafos do artigo 511 da CLT) das referências aos conceitos de categorias econômica, profissional e diferenciada como formas obrigatórias de organização em entidades sindicais.

Não deve o Estado estabelecer a forma de organização dos sindicatos, impondo a existência das categorias; ao contrário, a possibilidade de escolha precisa ser atribuída aos próprios grupos, o que fica cada vez mais claro quando nos deparamos com as novas condições de trabalho decorrentes do uso intenso da tecnológica. Quem, por exemplo, representa no Brasil os entregadores de aplicativos?

Pode até ser que a similitude das condições de vida e de trabalho decorrente das atividades desenvolvidas justifique a continuidade da existência de sindicatos tradicionais. Os entregadores até podem resolver se integrar, por exemplo, ao mesmo sindicato dos con-

dutores de veículos urbanos; mas cabe aos trabalhadores (e somente a eles) decidir se devem se organizar de tal forma.

A quarta medida de garantia da liberdade e autonomia sindical é a revogação da regra constitucional (também contida no inciso II do artigo 8º) que prevê a área do Município como limite mínimo da base territorial de atuação dos sindicatos.

Deve ser aberta a possibilidade de criação de sindicatos por empresas ou por região geográfica, em conformidade com a similitude das condições de trabalho nas empresas envolvidas e de acordo com as conveniências e circunstâncias ditadas unicamente pelos interesses dos trabalhadores e empresários.

A quinta transformação necessária consiste na criação de novas formas de representação e participação dos trabalhadores no local de trabalho: ampliar os canais institucionais de atuação dos trabalhadores, incrementando a sua representação e participação no quotidiano empresarial, de maneira a tornar mais frequentes as negociações nos próprios locais de trabalho e a democratizar a gestão.

Uma sexta providência imprescindível é a inclusão no ordenamento jurídico de mecanismos efetivos de proteção contra os atos antissindicais, medida que visa dar legitimidade ao processo de negociação coletiva, estabelecendo garantias para o livre exercício da atividade dos sindicatos.

São classificados como antissindicais quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical, sendo que a OIT expressa a necessidade de previsão de mecanismos de proteção contra os atos de “discriminação” e de “ingerência” (respectivamente, artigos 1º e 2º da Convenção nº 98 da OIT).

Mas a experiência da Comissão de Peritos da OIT

revela que a existência de normas legislativas fundamentais que proíbam atos antissindicais é insuficiente, se estas não vêm acompanhadas de procedimentos eficazes que garantam sua aplicação na prática, o que exige medidas legais que assegurem a eficácia dos mecanismos de proteção, tais como: a) a possibilidade de suspensão liminar do ato antiss Sindical, para evitar que os seus efeitos se consolidem antes de uma decisão definitiva; b) uma diferenciação na distribuição do ônus da prova, pois pode ser muito difícil para o trabalhador ou para a sua entidade provar que determinado ato patronal está sendo praticado com fim ilícito; c) a celeridade do processo, uma vez que a lentidão para a solução de pendência acerca de um ato antiss Sindical gera efeitos ilícitos, podendo tornar inócuas uma solução reparatória tardia.

Por fim, reafirme-se que não há negociação coletiva de trabalho autêntica sem que o Estado assegure a efetiva garantia do direito de greve, respeitando a diretriz prevista no artigo 9º da Constituição brasileira: cabe aos trabalhadores decidirem pela oportunidade do exercício do direito de greve e sobre os interesses que devam por meio dele defender (de modo que a nossa lei de greve ainda necessita ser aperfeiçoada, com a regulamentação do exercício do direito pelos servidores públicos e também pelos trabalhadores sob demanda de aplicativos).

O enfrentamento da crise de representatividade sindical brasileira passa pela adoção de várias premissas para que se possa falar em um sistema fundamentado no critério de liberdade (e que, infelizmente, não foram enfrentadas na Reforma de 2017): é necessária uma reforma do nosso modelo, pois somente com a tutela da liberdade sindical é que o Estado poderá garantir o desenvolvimento de negociações coletivas autênticas e regular de forma abrangente as novas modalidades de trabalho.

José Aparecido dos Santos, em releitura da obra de Gurvitch, aponta que a coerção sobre os membros da categoria, tanto empregados como empregadores, é incompatível com a função integradora do direito social e aproxima a normatividade sindical muito mais de uma atividade estatal do que um movimento espontâneo da sociedade, de modo que a chamada “prevalência do negociado sobre o legislado”, nas condições atuais, acaba sendo um fator de desequilíbrio nas lutas que se realizam entre as espécies jurídicas³.

O grande dilema do sindicalismo no século XXI não é outro senão o de obter efetiva representatividade, pois esta é a única forma de sobreviver ao novo sistema de relações de trabalho que vem sendo desenhado no mundo em que vivemos.

4. O TST E OS RECURSOS REPETITIVOS

A partir da decisão do STF no Tema 1046 reconhecendo a constitucionalidade dos acordos e das convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, ganhou extrema relevância, no debate jurisprudencial, a definição nos casos concretos de quais, então, seriam os tais “direitos absolutamente indisponíveis”.

Assim, o TST passou a discutir várias situações práticas, extraídas de normas coletivas do trabalho, a fim de definir a licitude de cláusulas negociadas, no âmbito dos recursos repetitivos, como se pode verificar, exemplificativamente, nos seguintes temas:

- **Atividade insalubre – Tema 149:** Definir se: (i) é válida a cláusula de norma coletiva que autoriza, independentemente da licença prévia da autorida-

³ SANTOS, José Aparecido dos. O direito social de Gurvitch e a autonomia coletiva, “in” Direito do Trabalho: releituras, resistência. Organizadores: Germano Siqueira (et al). São Paulo: LTr, 2017, p. 91

de competente, regime de trabalho que tem como corolário o estabelecimento da jornada em ambiente insalubre; (ii) para a aplicação da norma coletiva aos empregados que desenvolvem suas atividades em ambiente insalubre, é necessária previsão expressa no sentido de que a cláusula abrange os trabalhadores que laboram em tal ambiente.

- **Adicional de insalubridade – Tema 43:** É válida norma coletiva que dispõe sobre o enquadramento do grau de insalubridade para pagamento do respectivo adicional?
- **Jornada por exceção – Tema 151:** É válida a norma coletiva que autoriza o controle de jornada por exceção?
- **Jornada 12x36 – Tema 152:** É válida cláusula de norma coletiva que prevê a exclusão do direito do trabalhador de receber em dobro os feriados laborados e não compensados no regime especial 12x36?
- **Marítimos – Tema 147:** É válida a cláusula coletiva que estabelece a fruição das férias do empregado marítimo de forma cumulativa com as folgas, totalizando 180 dias de descanso?
- **Bancários – Tema 28:** 1. É válida cláusula de norma coletiva que prevê a compensação/dedução da gratificação de função percebida com as horas extras deferidas judicialmente em razão da caracterização do exercício de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT? 2. Em caso de conclusão pela validade, a compensação deve ser limitada às parcelas atinentes ao período de vigência da norma coletiva ou deve abranger a totalidade do período objeto da ação ajuizada durante a sua vigência?
- **Intervalo – Tema 151:** É inaplicável o intervalo interjornada de 11 horas (art. 66 da CLT) cumulado com o repouso de 24 horas consecutivas, concedido em face de 3 turnos trabalhados (art. 3º, V, da Lei nº

5.811/72), aos trabalhadores submetidos ao regime de revezamento em turno de 8 horas, perfazendo o total de 35 horas, em razão da prevalência da Lei específica e em respeito ao disposto em negociação coletiva?

- **Trabalho noturno – Tema 92:** A jornada de trabalho iniciada no período noturno (art. 73, § 2º, da CLT) e prorrogada além das 5 horas da manhã autoriza a percepção do adicional noturno relativamente ao período prorrogado, mesmo se não laborado todo o horário noturno? À luz do Tema 1046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, é possível que norma coletiva limite a percepção do referido adicional na prorrogação da jornada noturna?
- **Contribuição sindical patronal em favor do sindicato profissional – Tema 112:** É válida a norma coletiva que institui contribuição patronal direta com recolhimento compulsório pelas empresas em favor do sindicato da categoria profissional?

O que se percebe, portanto, é que a reforma trabalhista trouxe contornos mais abrangentes para a indispensável reflexão sobre a validade dos procedimentos destinados à formação consensual de normas e condições de trabalho aplicáveis às relações jurídica entre trabalhadores e empregadores, como expressão do poder normativo desses grupos sociais, a partir da concepção pluralista da sociedade (já que o Estado não detém o monopólio da criação do direito).

5. CONCLUSÃO

As condições políticas e jurídicas que levaram o Congresso Nacional a promover a chamada “reforma trabalhista”, com alterações no ordenamento jurídico no campo do direito coletivo do trabalho, mostram que o Governo Michel Temer teve os objetivos de, simultaneamente, criar novos parâmetros e con-

dições para a negociação coletiva de trabalho e reduzir as fontes de receita das entidades sindicais (com a exigência da autorização prévia e expressa dos trabalhadores para o desconto, em seus salários, de contribuições destinadas às entidades).

Ao aprovar os Temas 1046 e 935 de Repercussão Geral, o STF analisou essas mudanças legais e fixou teses que reconhecem a constitucionalidade da reforma, respectivamente:

- a) no tocante à validade de acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, buscando com isso sustentar que os sindicatos teriam sido valorizados em sua principal função (ou seja, a negocial);
- b) na instituição, por acordos ou convenções coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados (mas deixando a ressalva de que deve ser assegurado o direito de oposição do indivíduo à cobrança da contribuição).

Assim, embora a Lei 13.467/17 não tenha realizado uma reforma sindical abrangente, deixando de tratar de uma série de temas importantes para o efetivo fortalecimento do modelo brasileiro de organização sindical, fica o desafio para que os sindicatos, no uso da função da negociação coletiva, busquem uma maior representatividade junto às categorias profissionais, trazendo para o debate relevantes questões atuais do quotidiano das relações de trabalho e que afetam diretamente a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras.

A negociação coletiva de trabalho é uma importante fonte de produção de normas jurídicas trabalhistas, como expressão da autonomia coletiva dos particulares. Após oito anos de reforma trabalhista alguns caminhos foram trilhados, mas ainda persistem mui-

tas dúvidas que exigem pesquisa, reflexão e decisão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Renato Cassio Soares de. **Direito do Trabalho e antirracismo**. São Paulo: Lacier, 2024
- LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2011
- MOREIRA, Teresa Coelho. **Algumas questões sobre trabalho 4.0, "in" O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. Benizete Ramos de Medeiros, coordenadora. São Paulo: LTr, 2018
- RODRIGUES, Adriana Saraiva Lamounier e CARNEIRO, Bruna Salles. **Coletivizar ações para proteger trabalhadoras: a atuação dos sindicatos em processos coletivos acerca de assédio no trabalho, "in" Advogando sob as lentes de gênero e raça**. ALMEIDA, Dione et al. (coordenadores). São Paulo: Mizuno, 2023
- SANTOS, José Aparecido dos. **O direito social de Gurvitch e a autonomia coletiva, "in" Direito do Trabalho: releituras, resistência**. Organizadores: Germano Siqueira (et al). São Paulo: LTr, 2017