



01

REFORMA TRABALHISTA DE 2017: NOVOS REGAMENTOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Andre Cremonesi

Possui graduação em Direito pela Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU (1994) e mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2003). Atualmente é Juiz titular da 5^a Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região.

INTRODUÇÃO

Com advento da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, muitos artigos foram aprovados, outros tantos revogados e muitos deles receberam nova redação.

A avaliação dos operadores do direito mostra-se dividida quanto à correção e à eficácia das alterações promovidas pelo diploma legal retomencionado.

Ressalvado o respeito que devemos ter com o Poder Legislativo, cuja atribuição não é outra senão a de aprovar leis, na nossa avaliação, em termos gerais, a Reforma Trabalhista não foi a melhor, sobretudo sob a ótica dos trabalhadores.

Por óbvio que um diploma legal de 1943, como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho, deve

merecer atenção do Poder Legislativo visando atualizar os dispositivos legais para os dias atuais, cuja realidade não é, nem de longe, a mesma quando de sua aprovação.

Contudo, entendemos, s.m.j., que muitas das alterações promovidas pelo Poder Legislativo não deveriam ter ocorrido, nem mesmo sob o argumento questionável de que muitos daqueles dispositivos legais necessitassem de uma atualização drástica.

Neste modesto artigo o objeto de estudo será a inclusão dos artigos 611-A e 611-B e bem assim as alterações promovidas nos artigos 614 e 620, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

O objetivo é demonstrar que, se por um lado os artigos 611-A e 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, indicam o que pode e o que não pode ser ne-

gociado e que deve prevalecer sobre o legislado, por outro lado os artigos 614 e 620, do mesmo diploma legal, se prestam a enfraquecer a luta sindical, como veremos adiante.

O embate capital/trabalho, como conhecido atualmente, remonta os tempos da Revolução Industrial. Isto porque os empregadores têm a convicção de que pagam muito, enquanto que os trabalhadores têm a certeza de que recebem pouco.

Assim, na análise dos dispositivos legais objeto deste estudo tentamos, à exaustão, afastar questões políticas limitando-se a identificar as consequências trazidas para empregadores e trabalhadores com o advento da Reforma Trabalhista aprovada pela Lei nº 13.467/2017.

1. O QUE CONSAGRA O ARTIGO 611 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Antes de tratarmos das inserções dos artigos 611-A e 611-B no Texto Consolidado, mister trazer à colação o contido no artigo 611 desse mesmo diploma legal, *in verbis*:

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

Parágrafo 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.

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

As normas hererônomas de direito do trabalho consagram o que comumente chamamos de “direitos mínimos”. São as normas trabalhistas aprovadas pelo Estado, via Poder Legislativo.

Referidos direitos trabalhistas encontram-se insculpidos no artigo 7º, da Carta Constitucional de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, é certo que alguns empreendimentos trazem melhores resultados aos empregadores, quando comparados a outros menos auspiciosos.

Assim, ao lado das normas heterônomas do direito do trabalho, temos também as normas autônomas deste ramo do direito, ou seja, aquelas normas produzidas por iniciativa das próprias partes e que se prestam a conferir direitos trabalhistas acima do patamar civilizatório mínimo.

Nesse sentido, entre outros, um dos princípios que rege o direito coletivo de trabalho é o da **adequação setorial negociada**.

Nos ensina o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado que:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, constituídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: 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).

No primeiro caso especificado (*quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável*), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

No segundo caso (*quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não indisponibilidade absoluta*), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas, assim, se qualificam quer pela natureza intrínseca à própria parcela (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: artigo 7º, XIII e XIV, CF/88).

...

Curso de Direito do Trabalho, 18^a edição, 2019, pág. 1679)

Assim, mostra-se importante – e até mesmo obrigatório - que os atores sociais (empregadores e trabalhadores), devidamente representados por seus entes sindicais, devam negociar, deliberar e assinar uma convenção coletiva de trabalho (celebrada en-

tre entidades sindicais patronais e entidades sindicais de empregados) ou mesmo um acordo coletivo de trabalho (celebrado entre uma ou mais empresas e entidades sindicais de empregados), levando-se em consideração que a atividade empresarial tenha tido melhor produtividade e resultado se comparada com outras atividades ou ainda dentro da mesma atividade.

2. O QUE REZAM OS ARTIGOS 611-A E 611-B DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Dispõem os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho que:

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

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

Inciso II - banco de horas anual;

Inciso III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Inciso IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015**;

Inciso 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;

Inciso VI - regulamento empresarial;

Inciso VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

Inciso VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

Inciso X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

Inciso XI - troca do dia de feriado;

Inciso XII - enquadramento do grau de insalubridade;

Inciso XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Inciso XII - enquadramento do grau de insalubridade;

Inciso XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Inciso XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Inciso XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

Inciso XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Parágrafo 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.**

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 5º - Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Artigo 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

Inciso I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

Inciso II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

Inciso III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

Inciso IV - salário mínimo;

Inciso V - valor nominal do décimo terceiro salário;

Inciso VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

Inciso VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Inciso VIII - salário-família;

Inciso IX - repouso semanal remunerado;

Inciso X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

Inciso XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

Inciso XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Inciso XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

Inciso XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

Inciso XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Inciso XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Inciso XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Inciso XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

Inciso XIX - aposentadoria;

Inciso XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

Inciso 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;

Inciso XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

Inciso 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;

Inciso XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

Inciso XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

Inciso 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;

Inciso XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

Inciso XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

Inciso XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

Inciso XXX - as disposições previstas nos arts. **373-A, 390, 392, 392-A, 394-A, 395, 396 e 400** desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Os artigos 611-A e 611-B foram aprovados pelo Congresso Nacional, por meio da Lei nº 13.467/2017, para consagrar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas com limitações, eis que parte dos direitos trabalhistas são classificados como indisponíveis. Consagraram o legislador, também, o que não poderá ser objeto de negociação coletiva.

Nesse passo, o artigo 611-A rotula expressamente o que pode ser matéria de negociação coletiva, que prevalecerá sobre o Texto Consolidado, enquanto que o artigo 611-B consagra, também de forma expressa, o que não pode ser objeto de negociação coletiva.

Relativamente ao artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitosamente, pensamos que algumas das matérias contidas em seus incisos não poderiam ser objeto de negociação coletiva, v.g., intervalo intrajornada mínimo de trinta minutos, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada quando se tratar de atividade insalubre sem licença prévia do Ministério do Trabalho.

Ainda, quanto ao artigo supracitado, vale lembrar que, nas últimas décadas, a Consolidação das Leis do Trabalho tem sofrido profundas alterações, sendo certo que algumas das matérias ali elencadas já são objeto de negociação coletiva, v.g., banco de horas, regulamento empresarial, modalidade de registro de jornada, participação nos lucros ou resultados, entre outros.

Com o enfraquecimento dos entes sindicais, sobretudo após o fim da contribuição sindical obrigatória, o risco de imposição patronal de flexibilização de direitos trabalhistas previstos em lei, tende a produzir maior concentração de renda aos empregadores, em detrimento de uma melhor distribuição de renda aos trabalhadores, o que não nos parece algo interessante a um País.

De outra banda, o artigo 611-B do Texto Celetizado traz as matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva. Paradoxal e estranhamente, em total descompasso com o *caput* do inciso, o seu parágrafo único preconiza que regras sobre duração do trabalho e intervalo não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho!!!

É certo que o artigo retomencionado consagra o patamar mínimo civilizatório, cujos direitos não podem ser suprimidos ou reduzidos, v.g., férias, 13º salário, anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário maternidade e licença paternidade, aposentadoria, entre outros.

Entretanto, mostra-se estranho, a nosso ver, é o inciso XXIX do artigo 611-B que trata da vedação de negociação coletiva no que respeita a tributos ou a créditos de terceiros. A nosso ver, fica a impressão de que o legislador ordinário da Reforma Trabalhista se esqueceu do contido no artigo 123 do Código Tributário Nacional, *in verbis*:

Artigo 123. Salvo disposições de lei em contrário, as convenções particulares, relativas à responsabilidade pelo pagamento de tributos, não podem ser opostas à Fazenda Pública, para modificar a definição legal do sujeito passivo das obrigações tributárias correspondentes.

Em suma: ninguém pode negociar algo que não lhe pertence.

3. A DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL QUANDO DO JULGAMENTO DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÕES GERAIS

Na esteira dos dispositivos legais em comento, o Supremo Tribunal Federal foi provocado a se manifestar sobre a constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B do Texto Celetizado.

Assim, no ARE – Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.121.633, cujo relator foi o Ministro Gilmar Mendes, com julgamento ocorrido no dia 02/06/2022, com acórdão publicado no dia 28/04/2023 e respectivo trânsito em julgado no dia 09/05/2023, a tese firmada foi a seguinte:

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

Assim, com a decisão no sentido de que deve prevalecer o negociado sobre o legislado, a matéria foi devidamente pacificada para todo o Poder Judiciário Trabalhista.

Contudo, resta saber as consequências para os jurisdicionados no tocante aos efeitos da decisão supracitada.

4. A NOVA REDAÇÃO DO PARÁGRAFO 3º DO ARTIGO 614 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O parágrafo 3º do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho recebeu nova redação com o advento da reforma Trabalhista, *in verbis*:

Artigo 614...

...

Parágrafo 3º - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

O *caput* do artigo supracitado e bem assim os parágrafos 1º e 2º deste tratam dos instrumentos cole-

tivos de trabalho, prazo para assinatura e depósito, sua vigência e divulgação.

A novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017 encontra-se no parágrafo 3º, que repete a redação anterior, mas acresce dispositivo ao final que veda a ultratividade da norma coletiva.

A nosso ver trata-se de precedente que nos traz reflexões, embora escorada no julgamento da ADP-F-DF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, na qual foi relator o Ministro Gilmar Mendes, publicada no DFE de 15/09/2022 quando declarou inconstitucional a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Dizia a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

É certo que notícia extraída do site do Tribunal Superior do Trabalho, de 30/06/2025, noticia que a Súmula 277 foi formalmente cancelada por aquela Corte, sobretudo por não mais estar em consonância com o regramento legal supracitado.

Singelamente pode-se dizer que ultratividade da norma coletiva seria a superação do termo final desta ultrapassando sua data limite de vigência para período posterior a esta, notadamente no caso de sindicatos patronais (no caso de convenção coletiva de trabalho) e empregadores (no caso de acordo coletivo de trabalho) se recusassem a negociar mais e melhores condições de trabalho para o futuro.

É cediço que a solução dos conflitos coletivos de trabalho pode ocorrer das seguintes formas:

a) *Autocomposição* - A solução ocorre com a celebração de convenções coletivas de trabalho ou de acordos coletivos de trabalho.

b) *Heterocomposição* – A solução ocorre via Poder Judiciário Trabalhista (jurisdição estatal) quando proposta ação de dissídio coletivo de natureza econômica, ou mesmo via mediação ou via arbitragem.

c) *Autodefesa* – A solução ocorre seja pela deflagração de greve ou pelo lockout, este último proibido no Brasil.

A **autocomposição** é a forma de solucionar conflitos trabalhistas em que as próprias partes chegam a um acordo para colocar fim ao litígio, sem qualquer intervenção de terceiros.

Todavia, imaginemos que os patrões, de forma deliberada, se recusem a negociar com os empregados, quer via sindicato patronal, quer via empresa.

Por óbvio que dificuldades econômicas podem surgir para os patrões entre a vigência de um instrumento coletivo de trabalho e/ou no momento da renovação. Com efeito, isso pode tornar as negociações mais complicadas e mais difíceis. Entretanto, esse problema não autoriza a negativa dos patrões em se submeterem à negociação coletiva, a teor do que dispõe o artigo 616, *caput*, da própria Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Artigo 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

...

Como saída para o impasse podemos sustentar que a busca da solução dos conflitos trabalhistas deve ser resolvida pela **heterocomposição**, quando um terceiro é quem vai decidir sobre o litígio.

Já adiantamos que, no Brasil, a cultura da mediação e da arbitragem não evoluiu a contento, donde resta, de verdade, a jurisdição estatal para colocar fim ao litígio.

Entretanto, com o advento da Emenda nº 45/2004, uma alteração foi promovida pelo legislador constituinte derivado, mais precisamente no parágrafo 2º do artigo 114 da Carta Republicana de 1988, *in verbis*:

Artigo 114...

...

Parágrafo 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 anteriormente.

...

Com efeito, a expressão, “de comum acordo” não foi bem recebida entre os operadores do direito, sobretudo porque estaria vinculando a concordância de um réu com uma ação que haverá de ser proposta contra si no futuro, o que indica verdadeiro consenso entre partes que se encontram diametralmente opostas face à existência de um litígio.

O dispositivo constitucional em comento recebeu 05 (cinco) ADIs – Ações Diretas de Inconstitucionalidade, a saber: 3392, 3423, 3431, 3432 e 3520. O julgamento proferido pelo E. Supremo Tribunal Federal foi no sentido de que o dispositivo constitucional supracitado encontra-se em consonância com a Cons-

tituição Federal, donde resultou na improcedência das mesmas. Um dos argumentos utilizados no v. acórdão foi no sentido de que, com essa decisão, a autocomposição estaria sendo estimulada entre as partes.

Mas as negociações coletivas tem início justamente na tentativa de autocomposição, e que, se provocada a jurisdição estatal, é porque a forma de composição entre as partes teria sido frustrada!!!

De todo o modo, em havendo recusa à autocomposição (celebração de convenções coletivas de trabalho ou de acordos coletivos de trabalho) e não havendo concordância expressa dos réus com a propositura de ações de dissídio coletivo, restaria, então, a **autodefesa**, que diga-se de passagem, é a pior de todas as formas de solução dos conflitos trabalhistas.

Com efeito, a quem interessaria a deflagração de um movimento paredista (greve dos empregados)?

Aos empregados não interessa, posto haver um desgaste gigantesco nas relações com seus patrões podendo culminar com dispensas indesejadas posteriores, sobretudo se a greve for declarada abusiva pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Aos empregadores não interessa, eis que deixam de produzir bens e serviços, o que reduz sensivelmente as vendas e, em consequência, o lucro patronal.

Ao governo não interessa, pois se as empresas não vendem produtos e serviços terminam por não recolher tributos necessários à manutenção máquina governamental.

Considerado o fato de que o objetivo maior é a solução dos conflitos trabalhistas de modo a evitar tanto a propositura de ações de dissídio coletivo de natureza econômica, bem como evitar a todo custo a deflagração de greve, respeitosamente, a nosso ver, o

legislador ordinário não deveria ter vedado a aplicação da ultratividade da norma coletiva, ou seja, permitir sua extensão de vigência, mesmo após o término desta, até que outra fosse assinada pelos entes sindicais.

Reforça o nosso entendimento a favor da aplicação da ultratividade da norma coletiva o fato de que, o disposto no artigo 616, parágrafo 3º, do Texto Consolidado, enfraquece sobremaneira a luta sindical na busca de mais e melhores condições de trabalho, eis que lhe traz evidente desprestígio quanto à sua atuação constitucional.

5. A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho recebeu nova redação com o advento da reforma Trabalhista, *in verbis*:

Artigo 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

A redação anterior do supracitado dispositivo legal era no sentido de que se as condições de trabalho estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, se mais favoráveis, prevaleceriam sobre aquelas estipuladas em acordo coletivo de trabalho.

A nosso ver, com todo o respeito a opiniões em contrário, a redação anterior atendia bem mais os interesses dos trabalhadores, na medida em que poder-se-ia aplicar ou a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho, dos dois o instrumento coletivo que contivesse melhores condições de trabalho àqueles.

Não ignoramos que, por vezes, uma empresa de um determinado setor, pode estar em melhores condi-

ções econômicas e financeiras do que outras desse mesmo setor, o que permitiria àquela observar os direitos previstos em convenção coletiva de trabalho (aplicável aos patrões e aos empregados daquela categoria econômica e profissional, respectivamente), enquanto outras não poderiam fazê-lo.

De outra banda, a imposição de aplicar sempre as cláusulas de um acordo coletivo de trabalho, qualquer que seja o conteúdo deste e não de uma convenção coletiva de trabalho, nos parece que caminha, em tese, para a possibilidade de pressionar os empregados – agora circunscritos a uma empresa – a aceitarem condições de trabalho menos interessantes e vantajosas do que aquelas previstas em convenção coletiva de trabalho, em especial sob ameaça de demissões em massa caso isso não ocorra.

Por óbvio que impor aos empregados a assinatura de um acordo coletivo de trabalho menos vantajoso sob o aspecto econômico a estes culmina com o fracionamento da luta sindical, cujo objetivo não é outro senão o de coalizão de trabalhadores com um objetivo único, qual seja alcançar mais e melhores condições de trabalho.

Nesse sentido, melhor seria os empregados todos de uma categoria profissional unidos em prol de direitos trabalhistas – e não apenas empregados de uma única empresa - além daqueles previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, que abarca apenas e tão somente direitos mínimos.

Com a nova redação vislumbramos uma dificuldade maior dos trabalhadores conseguirem mais e melhores condições de trabalho, eis que sempre deverá prevalecer o acordo coletivo de trabalho e não a convenção coletiva de trabalho, dos dois o melhor.

Nessa linha de raciocínio, o poder econômico representado pelo empregador por certo haverá de

exercer maior pressão sobre os trabalhadores, mesmo que dependam da aprovação dos trabalhadores em assembleia, como previsto em nosso ordenamento jurídico.

Evidente, pois, que haverá um fracionamento inafastável da luta sindical por mais e melhores condições de trabalho.

6. CONCLUSÃO

Ao final podemos concluir que:

- a) Nem todos os incisos do artigo 611-A deveriam ter sido contemplados com a possibilidade de prevalecerem sobre o legislado;
- b) O artigo 611-B consagra o que se denomina de patamar mínimo civilizatório, não podendo o legislador aprovar normas diversas daquelas ali elencadas, embora ao menos uma dela já esteja prevista no Código Tributário Nacional. Além disso, mostra-se paradoxal e respeitosamente equivocado o contido no parágrafo único do referido dispositivo que sustenta que jornada e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- c) A nosso ver, respeitosamente, entendemos que o fim da ultratividade da norma coletiva de trabalho mostra-se equivocada, pois coloca os empregadores numa posição mais vantajosa quando se recusarem à negociação coletiva, com permissivo de indevido fracionamento da luta sindical;
- d) Por fim, a nosso ver, entendemos que consagrando expressamente que os acordos coletivos de trabalho haverão de prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho traz inequívoco indicativo de fracionamento da luta sindical.