



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS  
TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO TEMA 1046 STF**

ORIENTANDO (A): TAINARA APARECIDA ALEIXO DO NASCIMENTO

ORIENTADOR (A): DR(A) CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

GOIÂNIA-GO  
2024

TAINARA APARECIDA ALEIXO DO NASCIMENTO

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS  
TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO TEMA 1046 STF**

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).  
Prof. (a) Orientador (a) – Dra. Claudia Luiz Lourenço.

GOIÂNIA-GO  
2024

TAINARA APARECIDA ALEIXO DO NASCIMENTO

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS  
TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO TEMA 1046 STF**

Data da Defesa: 8 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Claudia Luiz Lourenço Nota

---

Examinador (a) Prof. (a): Dr. Cassiano Antônio Lemos Peliz Junior Nota:

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar exclusivamente, sobre a primazia do “negociado sobre o legislado”, sendo reflexo das alterações promovidas pelo advento à Lei 13.467/2017, popularizada como “reforma trabalhista”. Promovendo uma análise quanto aos reflexos dessa previsão nos direitos trabalhistas brasileiros, se foi algo benéfico ou se relaciona ao retrocesso social, conforme posicionamento dos estudiosos do tema. O trabalho busca esclarecer a constitucionalidade diante do tema de repercussão geral 1046 do STF, que trouxe o parecer do Supremo Tribunal Federal em relação às discussões fomentadas no judiciário de todo país.

**Palavras-chave:** Negociação Coletiva. Reforma trabalhista. Direito coletivo do trabalho. Sindicatos.

## ABSTRACT

*The present work aims to exclusively address the primacy of “negotiated over legislated”, reflecting the changes promoted by the advent of Law 13,467/2017, popularized as “labor reform”. Promoting an analysis regarding the effects of this prediction on Brazilian labor rights, whether it was beneficial or related to social regression, according to the position of scholars on the subject. The work seeks to clarify constitutionality in the face of the topic of general repercussion 1046 of the STF, which brought the opinion of the Federal Supreme Court in relation to the discussions fostered in the judiciary across the country.*

**Keywords:** *Collective Negotiation. Labor reform. Collective labor law. Unions. The present work aims to explain*

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ART – Artigo

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RE – Recurso Extraordinário

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RESUMO</b>  | <b>04</b> |
| <b>INTRODUÇÃO</b>  | <b>07</b> |
| <b>1 REFORMA TRABALHISTA</b>                                     | <b>10</b> |
| <b>2 DIREITO COLETIVO/ DIREITO SINDICAL</b>                      | <b>13</b> |
| 2.1 DIREITO INDIVIDUAL X DIREITO COLETIVO                        | 15        |
| 2.2 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO COLETIVO            | 16        |
| <b>3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</b>              | <b>19</b> |
| 3.1 INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ACT e CCT               | 21        |
| 3.1.1 Temas passíveis de negociação: rol do art. 611-a da CLT    | 23        |
| 3.1.2 temas vedados à negociação: rol do art. 611-b da CLT       | 26        |
| 3.2 ÓTICA DA OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO         | 27        |
| 3.3 ANÁLISE DO TEMA 1046 STF                                     | 29        |
| <b>4 SINDICATOS APÓS LEI 13.467/17: IMPACTOS E CENÁRIO ATUAL</b> | <b>34</b> |
| <b>CONCLUSÃO</b>   | <b>37</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>   | <b>40</b> |

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como direcionamento o direito do trabalho que é uma área do direito que possui grande relevância social, uma vez que está diretamente ligada às relações entre empregadores e empregados, afetando a vida de milhões de trabalhadores e suas famílias. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista de 2017 regulamentada pela Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas, e os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram inseridos como dispositivos que permitem/ vedam a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas questões trabalhistas.

A relevância jurídica do tema se baseia na necessidade de compreender as implicações legais desses artigos, bem como seus limites e alcance. É fundamental analisar como essas mudanças afetam os direitos dos trabalhadores e as negociações coletivas, além de examinar a constitucionalidade e a conformidade com tratados internacionais.

Do ponto de vista social, a pesquisa se torna relevante ao abordar como essas alterações na legislação trabalhista podem impactar a vida dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito a questões como jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, entre outras. Além disso, a análise das negociações coletivas e sua relação com a legislação oferecem *insights* sobre como as partes envolvidas podem encontrar soluções que atendam tanto aos interesses empresariais quanto aos direitos dos trabalhadores.

Embora a Reforma Trabalhista tenha sido implementada em 2017, há ainda muitas lacunas e incertezas em relação à aplicação dos artigos 611-A e 611-B. A jurisprudência em torno desses dispositivos ainda está em desenvolvimento, e a doutrina jurídica tem debatido amplamente suas implicações. Portanto, a pesquisa sobre esse tema pode contribuir para preencher lacunas no conhecimento existente, trazendo uma análise atualizada e aprofundada.

A pesquisa será delimitada para analisar especificamente os impactos dos artigos 611-A e 611-B da CLT em relação a questões de jornada de trabalho, remuneração e condições de trabalho, será examinado o Tema 1046 julgado no

Supremo Tribunal Federal (STF) a respeito da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente pela Constituição Federal de 1988 (CF), em se tratar da reforma trabalhista é indispensável a exploração sobre seu efeito na atuação dos sindicatos, em específico os sindicatos laboral, após a retirada da contribuição sindical compulsória e sobre o atual cenário da atividade frente às mudanças ocorridas.

Em virtude de tudo isso, em princípio, surgem as seguintes dúvidas a serem solucionadas no transcorrer da pesquisa: a) A prevalência do negociado sobre o legislado no direito do trabalho leva a uma flexibilização excessiva das condições de trabalho e ameaça a proteção dos direitos dos trabalhadores? ; b) O que a análise da constitucionalidade à luz do Tema 1046 do STF revela sobre os limites impostos à negociação coletiva e a violação do Princípio da Vedação do Retrocesso Social? ; c) Como a reforma trabalhista afetou a eficácia e o papel dos sindicatos na negociação coletivas, especialmente em termos de representação dos interesses dos trabalhadores?

Para tanto, poderia se supor, respectivamente, o seguinte: a) A prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilidade nas Negociações Coletivas trazida pela reforma trabalhista trouxe retrocesso; b) A prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilidade nas Negociações Coletivas trazida pela reforma trabalhista trouxe progresso; c) As negociações coletivas são inconstitucionais e viola o Princípio da Vedação do Retrocesso Social ; d)As negociações coletivas são constitucionais e não viola o Princípio da Vedação do Retrocesso Social; e)A atuação dos sindicatos foi enfraquecida em relação a representação dos interesses dos trabalhadores; f) A atuação dos sindicatos foi fortalecida em relação a representação dos interesses dos trabalhadores.

Utilizando-se uma metodologia eclética e de complementaridade, mediante a observância da dogmática jurídica, materializada na pesquisa bibliográfica, em virtude da natureza predominante das normas jurídicas; do método dedutivo-bibliográfico, cotejando-se normas e institutos processuais pertinentes ao tema; do processo metodológico-histórico, utilizado sempre que as condições do trabalho exigirem uma incursão analítica dos textos legais; do processo metodológico-comparativo; e do estudo de casos.



Terá por objetivo principal analisar a aplicação, eficácia e constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, prevista na lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

Como desdobramento deste, alia-se a pretensão de, primeiramente, na seção I compreender as alterações ocasionadas da reforma trabalhista e seus reflexos nas relações entre empregador e empregado; em seguida, na seção II, explorar sobre o tema do direito coletivo e os princípios que o regem, fazendo também uma diferenciação do direito coletivo para o direito individual; posteriormente na seção III verificar a aplicabilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, especificando os instrumentos coletivos utilizados para negociação, realizando um estudo dos artigos que autorizam e vedam as negociações dos direitos, abordagem do posicionamento da OIT quanto ao assunto, e a constitucionalidade a respeito do tema 1046 do STF; e, por fim, no capítulo IV analisar como afetou as mudanças nos sindicatos, em específico os sindicatos laborais.

Nesse diapasão, em razão da dificuldade de sua compreensão e consequentes discussões a respeito dessas questões, torna-se interessante, conveniente e viável que após a conclusão da pesquisa, os resultados poderão ser úteis para diversos públicos, incluindo legisladores, juristas, sindicatos, empregadores e trabalhadores. A pesquisa fornecerá uma base sólida para a compreensão das implicações legais e sociais da prevalência do negociado sobre o legislado, contribuindo para a formulação de políticas públicas mais eficazes e para o embasamento de decisões judiciais. Além disso, os trabalhadores poderão se beneficiar ao entender melhor seus direitos e as possibilidades de negociação coletiva.

## 1 REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, é definitivamente uma das principais fontes de direito trabalhista, que regulamenta a atividade entre trabalhador e empregador, prevendo os deveres e direitos de ambos, orientando dessa forma o operador do direito.

Com a formalização da Consolidação, foram eliminadas características distintas e as especificidades, padronizando o sistema jurídico trabalhista. Isso representou um dos avanços significativos na história social brasileira e, conseqüentemente, foi uma das grandes conquistas do estado de direito, proporcionando aos trabalhadores uma segurança jurídica e reduzindo a disparidade em relação ao Capital na resolução de conflitos. Para os profissionais do direito, tornou-se uma ferramenta que facilitou a resolução mais abrangente dos problemas, regulando de forma definitiva as relações de trabalho no Brasil. (CORREIA, 2018)

Entretanto, o advento da Lei 13.467/2017, nomeada Reforma Trabalhista promulgada em 2017, trouxe alterações que ocasionaram mudanças em todo o ordenamento jurídico do trabalho, possuindo impacto até mesmo na estrutura do direito do trabalho e processo do trabalho.

Inicialmente, o Projeto de Lei 6.787/2016 proposto pelo Presidente da República Michel Temer, possuía o objetivo de modificação e inclusão de poucos artigos (menos de dez), com o intuito de ser realizada apenas uma “Minirreforma” sob a justificativa da necessidade de modernização das relações trabalhistas, apresentado o projeto ao relator Deputado Rogério Marinho, que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.

(...) Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (...) (LEITE, 2023, pág. 53).

Decorrente da Reforma timbrada, passaram por modificação e inclusão diversos pontos do ordenamento trabalhista, dentre eles um dos principais foi a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis Trabalhistas, onde se determina um rol do que pode e o que não pode ser pauta de negociação coletiva,

trazendo dessa forma valorização dos instrumentos coletivos estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que não infrinjam direitos previstos na Constituição Federal.

Na qualidade de um dos representantes da doutrina que adota uma postura crítica em relação à reforma trabalhista, afirma Delgado:

De outro lado, apontem-se, ademais, diversos preceitos que autorizam à negociação coletiva trabalhista se transmutar em mecanismo de supressão ou precarização de direitos e garantias trabalhistas, ao invés de se preservar como fórmula de agregação e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão da força de trabalho no ambiente empregatício. Nesta linha se encontra o disposto em: novo art. 611-A, caput e incisos I até XV, a par de §§ 1º até 5º; novo art. 611-B, caput, incisos I até XXX e parágrafo único; novo art. 614, § 3º; novo texto do art. 620, todos da CLT. Tais preceitos combinam-se com o novo texto do art. 8º, §§ 2º e 3º, e o novo texto do art. 702, ambos também da CLT. (DELGADO, 2019, p. 127)."

A Constituição Federal já contemplava a possibilidade de negociação de direitos, porém sujeita a restrições específicas. Ausente estava um elenco taxativo de direitos passíveis ou não de negociação, consoante o disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI Reconhecimento das Convenções e Acordos coletivos de trabalho" (BRASIL, 1988).

Apesar de os impactos da lei 13.467/2017 ocasionarem mais mudanças no contexto do trabalho individual, os efeitos que essas alterações provocaram para o direito coletivo do trabalho tiveram repercussões significativas nas dinâmicas coletivas de trabalho e na abrangência da influência sindical como um todo, em específico às entidades laborais, que também foram impactadas com a reforma de 2017, como parte essencial para existência dos instrumentos coletivos de trabalho sofreu enfraquecimento com a reforma, o que de certa forma pode ocasionar uma disparidade nas negociações entre empregador e empregado. Delgado aborda a questão da seguinte forma:

Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria, tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da força de trabalho. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País (DELGADO, 2018, p.1691).

O doutrinador especialista no tema, Delgado (2019), critica o fato da norma autorizar e possibilitar que a negociação coletiva trabalhista se transforme em um instrumento de anulação ou fragilização de direitos e garantias trabalhistas, em vez de ser mantida como um meio de fortalecimento e melhoria das condições de contratação, de labor.

## 2. DIREITO COLETIVO/ DIREITO SINDICAL

O referido segmento justrabalhista desde seu advento no século XIX, recebeu diversas expressões diferentes, porém que abordaram especificamente a atividade desempenhada, não toda coletividade trabalhista laboral, expressões que não permaneceram vigentes ao longo do tempo, sendo algumas delas: Direito Industrial, Direito Operário e Direito Corporativo. No contexto atual, ainda persistem duas expressões que disputam a hegemonia, dois epítetos, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical, com certa concorrência. (DELGADO, 2019, pág.1530)

Maurício Godinho Delgado (2019), caracteriza os dois epítetos, como, Direito Coletivo do Trabalho sendo uma designação com teor objetivista, enfatizando o conteúdo do segmento jurídico em questão: as relações sociais e jurídicas grupais, coletivas, relativas ao trabalho. Denominações objetivistas tendem a ser mais precisas tecnicamente do que as subjetivistas, pois focalizam a estrutura e as relações do ramo jurídico em questão, em vez de simplesmente indicar um dos seus sujeitos atuantes. Este é exatamente o caso presente. O caráter objetivista do epíteto adotado ressalta as relações coletivas tratadas neste segmento do Direito, seja através da atuação sindical, seja por meio de outras formas de ação coletiva relevantes.

Já segundo o doutrinador (DELGADO, 2019), o ramo jurídico conhecido como Direito Sindical destaca a importância dos sindicatos no contexto do Direito Coletivo do Trabalho. Essas organizações, especialmente as ligadas aos trabalhadores, desempenham um papel crucial no cenário trabalhista coletivo, promovendo a efetividade dos interesses coletivos dos trabalhadores na sociedade. No ordenamento brasileiro, a validade das negociações coletivas de trabalho está condicionada à participação efetiva dos sindicatos dos trabalhadores no processo.

Embora essa ênfase nos sindicatos fortaleça sua importância no sistema jurídico do país, do ponto de vista técnico, essa abordagem é limitada, pois sugere que apenas os sindicatos estão envolvidos no Direito Coletivo do Trabalho, o que não é totalmente correto. São reconhecidas outras entidades coletivas, além dos sindicatos, como aptas a realizar atos jurídicos coletivos, sem negar a importância dos sindicatos, como as Federações e Confederações.

A doutrina tenta superar essa dicotomia através da denominação mista, combinando as expressões "Direito Sindical" e "Direito Coletivo do Trabalho",

embora essa combinação possa parecer redundante, representa um esforço para abranger todas as nuances desse campo jurídico.

O Direito Coletivo do Trabalho, pode ser caracterizado como o conjunto de princípios, normas e institutos jurídicos que orientam as relações laborais entre empregados e empregadores, bem como outros grupos jurídicos especificamente designados, levando em consideração suas ações coletivas, as quais podem ser conduzidas autonomamente ou por meio de suas respectivas associações (DELGADO, 2019, pág. 49).

Baseia-se na ideia de que a união dos trabalhadores fortalece sua posição em negociações com os empregadores. Sua finalidade principal é equilibrar o poder entre as partes envolvidas, promovendo condições de trabalho mais justas e melhores para ambas as partes.

O Direito Coletivo do Trabalho diz respeito, tradicionalmente, ao estudo do fenômeno de grupo que deu origem à associação profissional, aos sindicatos e aos comitês de empresas. A continuidade desses fenômenos, como é sabido, cristalizou novos instrumentos de normatização das relações empregatícias, como as convenções e acordos coletivos de trabalho, bem como de soluções judiciais de conflitos, como os dissídios coletivos. Nessa perspectiva, é a parte do direito do trabalho relativa às associações laborais, na profissão e nas empresas, aos seus contratos, aos seus conflitos e à solução destes.

Com o advento da globalização e da sociedade de massa, o direito coletivo do trabalho ampliou o seu objeto em virtude do surgimento de “novos direitos”, como os direitos difusos, os coletivos (não somente de categorias, como também de classes e grupos) e os individuais homogêneos (materialmente individuais, mas processualmente coletivos) (LEITE, 2023, pág. 63).

Os sindicatos desempenham um papel primordial no direito coletivo de trabalho, atuando como representantes legítimos dos trabalhadores. Sua função vai além da negociação coletiva, incluindo também a defesa dos interesses da categoria, a promoção de condições dignas de trabalho e a participação em discussões que afetam o mercado de trabalho.

O respaldo legal para a legitimidade de representação ou substituição processual dos sindicatos para ingressar em juízo e pleitear direitos violados, seja no âmbito do direito individual ou coletivo, encontra-se no artigo 8º, inciso III da Constituição Federal, segue: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988).

A Substituição processual é uma prerrogativa aplicada nas situações em que a legislação expressamente a autoriza. Consiste na capacidade de pleitear em nome próprio o direito de terceiros perante o Judiciário, por meio do ajuizamento de reclamação trabalhista, em que o sindicato atua em nome próprio para reivindicar direitos homogêneos através de uma ação coletiva. Essa atuação ocorre na defesa de interesses difusos e coletivos dos trabalhadores de determinada empresa, beneficiando toda a categoria, independentemente de filiação sindical. Os pedidos podem envolver questões como pagamento de horas extras, depósito de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, entre outros. Não é necessária a procuração dos trabalhadores substituídos, tampouco o conhecimento destes.

Em contrapartida, na representação, o sindicato age em nome do representado, atuando em benefício de terceiros, sem ser parte do processo, apenas como seu representante legal. Nesse caso, é imprescindível a apresentação de procuração e o conhecimento dos representados. Em caso de êxito nos pedidos, serão beneficiados apenas os representados e não toda a categoria, como ocorre na substituição processual.

## 2.1 DIREITO INDIVIDUAL X DIREITO COLETIVO

O Direito Individual do Trabalho diz respeito às relações jurídicas entre empregado e empregador de forma individualizada. Ele abrange aspectos como o contrato de trabalho, remuneração, jornada de trabalho, férias, rescisão do contrato, entre outros direitos e deveres estabelecidos entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho trata das relações laborais de forma coletiva, envolvendo os sindicatos dos trabalhadores e empregadores. Ele abrange questões como negociação coletiva, greve, representação sindical, regulamentação das condições de trabalho em nível coletivo, entre outros aspectos que afetam grupos de trabalhadores ou empregadores.

A reforma trabalhista no Brasil, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, afetou significativamente o Direito Individual do Trabalho pois introduziu mudanças em diversos aspectos das relações de trabalho, tais como flexibilização das regras de contratação, alterações na jornada de trabalho, regulamentação do teletrabalho,

terceirização, entre outros. Essas mudanças tiveram um impacto direto nas relações entre empregados e empregadores, sendo mais perceptíveis no âmbito individual do que nas questões coletivas.

Entretanto, o Direito Coletivo de Trabalho, entre as modificações sofridas, recebeu um impacto direto nos sindicatos, em específico as entidades representantes dos trabalhadores, a parte hipossuficiente nas negociações. Mesmo com a inclusão da prevalência do negociado sobre o legislado trazendo “poderes” maiores para os sindicatos, eles se enfraqueceram com a retirada do imposto sindical compulsório, desequilibrando dessa forma as negociações, o que será mais aprofundado no decorrer desse estudo.

## 2.2 PRINCÍPIOS PRIMORDIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Os princípios no Direito Coletivo do Trabalho, são fundamentais para a compreensão e aplicação dessa área do direito, que lida com as relações entre grupos de trabalhadores e empregadores. Podendo se considerar alguns dos principais princípios: Princípio da liberdade associativa e sindical; princípio da autonomia sindical; princípio da adequação setorial negociada; princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.

Conforme erudição da estudiosa Vólia Bomfim Cassar:

“os princípios de Direito Coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo. Uma negociação coletiva necessita de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais. Os princípios da negociação coletiva, destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade.” (CASSAR, 2016.)

A Liberdade Associativa e Sindical é um princípio que assegura aos trabalhadores o direito de se organizar em sindicatos, associações e outras formas de representação coletiva, sem interferência indevida do Estado ou de empregadores. Essa liberdade inclui o direito de formar sindicatos, filiar-se a eles, participar de suas atividades e exercer a representação sindical sem medo de represálias.

Essa liberdade, preconizada pela Convenção n. 87/1948 da OIT, se traduz pelo direito de trabalhadores e empregadores de, sem autorização prévia de quem quer que seja, inclusive do Estado, constituírem as organizações



sindicais que julgarem conveniente, se filiarem livremente a essas organizações, redigirem e aprovarem seus estatutos, elegerem livremente os seus dirigentes, organizarem a administração desses órgãos e formularem seu programa de ação. Apesar de haver participado de sua celebração, através dos representantes brasileiros presentes à Conferência em que foi proposta, a referida Convenção não foi ratificada ainda pelas duas casas do Congresso Nacional, faltando-lhe também a sanção presidencial para que tenha vigência interna, revogando todas as normas da CLT, e da legislação trabalhista complementar, de cunho corporativista, incompatíveis com essa liberdade. (José Ajuricaba da Costa e Silva, pág. 162).

Nesse contexto, é importante destacar que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho estabelece a plena liberdade sindical como um direito fundamental. No entanto, o Brasil ainda não ratificou essa Convenção, o que tem sido alvo de críticas por parte de estudiosos que defendem a plena liberdade sindical no país. Maurício Godinho Delgado não utiliza o termo "liberdade sindical" para descrever esse princípio; ele o denomina como: "princípio da liberdade associativa e sindical". Para o estudioso, esse princípio pode ser dividido em dois aspectos: a liberdade de associação, que tem um alcance mais amplo, e a liberdade sindical.

O Princípio da Autonomia Coletiva/ Autonomia Sindical refere-se à capacidade dos sindicatos de atuarem de forma independente, sem interferência externa, na defesa dos interesses de seus membros e na condução de suas atividades. Esse princípio reconhece a importância da autodeterminação dos sindicatos em relação às suas estruturas internas, processos de tomada de decisão e negociações coletivas. Ele assegura que as organizações sindicais e associativas dos trabalhadores tenham autonomia para se autogerir, sem interferências vindas das empresas ou do Estado.

Portanto, trata-se da liberdade de atuação externa dessas organizações, sua sustentação financeira independente e sua separação de qualquer controle administrativo por parte do Estado ou do empregador os sindicatos possam exercer suas funções de representação dos trabalhadores de maneira livre e autônoma, sem intervenções externas que comprometam sua independência e eficácia. (DELGADO,2019)

O princípio da adequação setorial negociada, relaciona-se à capacidade das partes envolvidas (empregadores e sindicatos) de negociar condições de trabalho que sejam adequadas às particularidades e necessidades, a negociação coletiva é outro elemento essencial do Direito Coletivo do Trabalho, que se dirige ao processo de negociação entre sindicatos de trabalhadores e empregadores para estabelecer

as condições de trabalho, salários, benefícios e outros aspectos das relações laborais. Através da negociação coletiva, as partes buscam chegar a acordos que atendam aos interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, promovendo a harmonia e a estabilidade nas relações de trabalho. Entretanto, “não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva”. (DELGADO,2019, pág.1539).

A greve, por sua vez, não compete especificamente aos princípios, mas é de grande importância no direito coletivo do trabalho. Trata-se de uma paralisação temporária das atividades laborais, organizada pelos trabalhadores ou seus representantes sindicais, com o objetivo de exercer pressão sobre os empregadores que atendam às suas reivindicações, é uma ferramenta legítima que os trabalhadores possuem para defender seus interesses quando as negociações falham, assegurada pelo Artigo 9º da Constituição Federal. Poderá utilizar da greve juntamente com a participação do sindicato da categoria, sendo lícito a greve por conta própria apenas quando não houver, sindicato, federação ou confederação que representa a categoria.

O entendimento dos juristas em suas doutrinas varia quanto aos princípios, se levarmos em consideração todos apontados referente a matéria, teremos inúmeros outros princípios que conduzem o direito coletivo trabalhista, mas os timbrados são alguns dos mais importantes.

### 3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A prevalência do negociado sobre o legislado constitui o foco central do presente estudo, como anteriormente delineado, a promulgação da reforma trabalhista de 2017 representou um marco significativo que impulsionou a discussão sobre o referido tema.

Os acordos e convenções foram valorizados com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, com a inserção do artigo 611-A, que especifica os objetivos passíveis de negociação, conferindo primazia às negociações coletivas e acordos entre empregadores e trabalhadores, na representatividade do sindicato em detrimento das normas e regulamentos estatais estabelecidos. Decorrente da inclusão, resultou na flexibilização dos direitos trabalhistas, estabelecendo, assim, a hierarquia das fontes normativas, conforme a terminologia da "prevalência do negociado sobre o legislado".

Quanto ao termo "legislado", é essencial compreender que se refere às disposições normativas abrangentes no âmbito do direito do trabalho, incluindo todas as estipulações contidas na CLT e na CF/88. Por outro lado, quando mencionado o termo "negociado", de fato, está-se fazendo referência às Convenções Coletivas e/ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Há escasso debate doutrinário quanto à importância das negociações coletivas de trabalho, que se revelam como uma maneira eficaz de formalizar os interesses de um grupo específico, em oposição à generalidade da legislação heterônoma estatal. Em outras palavras, as negociações coletivas constituem o meio mais eficaz para ajustar os interesses particulares das partes envolvidas. Não é coincidência que os organismos internacionais e a própria Constituição Federal deem especial destaque e incentivo à realização dessas negociações coletivas de trabalho.

Antes da reforma, a Constituição Federal do Brasil (1988) já reconhecia as convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XXVI. Dessa forma, permitia-se que as partes interessadas estabelecessem diretrizes aplicáveis à coletividade que representam. A Lei 13.467/2017, por sua vez, apenas fortaleceu os instrumentos normativos concedendo maior importância e autonomia para a atuação dos sindicatos, estabelecendo a primazia da negociação sobre a legislação que se trata de flexibilização autônoma trabalhista, mesmo que tal

negociação não resultasse em vantagens para os trabalhadores, assegurando apenas que não viole os direitos constitucionais garantidos e o rol do artigo 611-B.

Conforme entendimento do doutrinador, Henrique Correia:

A Constituição Federal conferiu aos sindicatos o poder de criação de normas jurídicas, ou seja, estabelecer, juntamente com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais e econômicas da região. Esse poder dado aos sindicatos é chamado de princípio da autorregulamentação ou, ainda, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do presente art. 611-A da CLT, constituiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos (CORREIA, 2020, p. 1671).

A alteração do artigo 620 da CLT, que tratava do princípio da norma mais favorável, anteriormente, em caso de conflito, o referido dispositivo estabelecia a prevalência da convenção coletiva sobre o acordo coletivo, caso esta fosse mais benéfica. Redação antiga:

Art. 620 da CLT - As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Após reforma, redação nova:

Art. 620 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista). As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

O doutrinador Henrique Correia, critica a modificação:

Removeu-se do texto do artigo a ressalva de que essa prevalência somente seria possível caso fosse mais favorável. Privilegiou, portanto, a negociação que está mais próxima do dia a dia da empresa. O que se pretendeu com as mudanças foi estabelecer uma hierarquia estática, fixa, entre convenção e acordo coletivos de trabalho. Ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em convenção coletiva, caso haja conflito entre as duas. Esse posicionamento consistiu em uma tentativa do legislador em violar o princípio da norma mais favorável. Assim, de acordo com a nova redação, o acordo coletivo sempre deverá prevalecer, não mais sendo aplicável o princípio da norma mais favorável quando estiverem em conflito acordo coletivo e convenção coletiva. Ainda que o acordo coletivo seja mais específico, a alteração pode ser extremamente prejudicial aos trabalhadores (CORREIA, 2021, p. 132).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), também reprova a reforma do referido dispositivo, de acordo com ele, é totalmente contrária com o disposto no artigo 7º, caput, e inciso XXVI, da Constituição Federal, no sentido de que a nova redação

promulgada pelo legislador reformista transgride o princípio constitucional da fonte normativa mais favorável, estabelecendo uma disparidade entre tais fontes de autorregulação para a proteção do trabalho. De acordo com Leite (2023), isso ocorre especialmente em virtude da maior capacidade de influência do empregador sobre a vontade dos trabalhadores subordinados diretamente a ele, quando se trata do acordo coletivo (limitado à esfera da empresa), em comparação com a expressão de vontade da categoria profissional na celebração de convenção coletiva (abrangendo múltiplas categorias profissionais).

Diante da modificação aludida, em caso de conflito entre os instrumentos, supondo que a Convenção Coletiva de Trabalho ofereça mais benefícios do que o Acordo Coletivo de Trabalho, o ACT prevalecerá sobre a CCT, independentemente da norma mais vantajosa.

### 3.1 INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CCT e ACT

Pode-se dizer que a negociação coletiva, é o instrumento procedimental necessário para se chegar à abrangência coletiva, de acordo com a percepção do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), os instrumentos coletivos são os meios de negociação que abrange a coletividade de trabalhadores de uma mesma categoria, de modo geral se tratando da Convenção Coletiva de Trabalho, ou abrangente a trabalhadores da categoria, contudo, de empresas específicas, se tratando de Acordo Coletivo de Trabalho.

A doutrinadora Vólia Bonfim Cassar conceitua negociação da seguinte maneira:

[...] negociação é a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver questões [...] (CASSAR, 2019. p. 1274).

Como mencionado no tópico anterior, a Constituição Federal de 1988 reconhece as negociações coletivas (artigo 7º, inciso XXVI). No entanto, a definição de convenção coletiva é encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a CCT como um "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" (art. 611, *caput*, CLT) (DELGADO, 2019, pág.190).

Portanto, a convenção é o resultado das tratativas formalizadas entre o Sindicato Laboral, representante dos trabalhadores da categoria, e o Sindicato Patronal, representante das empresas que possuem trabalhadores da referida categoria. Por exemplo: negociação entre o "Sindicato dos Trabalhadores do Transporte e Sindicato das Empresas do Transporte".

A aplicabilidade da CCT é ampla e abrange todos os trabalhadores pertencentes à categoria. Para usufruir dos benefícios da negociação coletiva, não é necessário a filiação, ambos instrumentos coletivos (CCT e ACT) abrangem a coletividade, ou seja, tanto os filiados quanto os não filiados ao sindicato laboral serão impactados pela negociação formalizada. Referente a abrangência territorial, essa dependerá da localidade e representatividade do sindicato, sendo definida por sua carta sindical.

Por via de regra, as partes das convenções coletivas são os sindicatos (patronal e laboral). No entanto a CLT no § 3º do art. 611 dispõe: “As Federações e, na falta destas, 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.”.

Dessarte, na ausência de sindicato representante da categoria ou diante da recusa em negociar, as negociações podem ser estabelecidas com a Federação, na falta desta, com a Confederação.

Quando se trata da negociação de acordo coletivo de trabalho localizamos também na CLT a abordagem no art. 611, § 1º, CLT “é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Nesse sentido, leciona o estudioso Carlos Henrique Bezerra Leite:

(...)Trata-se, pois, de uma contratação coletiva intersindical, cuja principal consequência é vincular juridicamente todos os representados pelas entidades sindicais signatárias, independentemente de serem seus sócios. Basta, pois, pertencer à categoria econômica ou profissional representada pelos sindicatos que firmaram a CCT para ser alcançado pelos efeitos ultra partem de suas cláusulas normativas. (LEITE, 2023, pág. 1176)

Diferente da convenção, os ACTs não necessitam da participação da entidade patronal como representante da empresa, diante do fato da parte hipossuficiente na

relação trabalhista se tratar do empregado, o qual será representado pelo sindicato laboral da sua respectiva categoria.

Ao contrário das convenções, o acordo não possui abrangência genérica, a abrangência é específica, destinando suas cláusulas aos trabalhadores das empresas envolvidas na negociação.

Dessa forma, todo ano as cláusulas econômicas do instrumento coletivo são reajustadas e os demais pontos discutidos, utilizando-se como proposta às reivindicações colhidas em assembleia realizada pela entidade sindical laboral, com toda a categoria quando se trata de CCT e com os trabalhadores específicos das empresas em negociação, se referindo ao ACT. A “data base” é o período onde as partes se reúnem para negociação, de ambos os instrumentos. A data base varia de acordo com a categoria, por se tratar de acordo entre as partes, no entanto, sempre cairá dia 1º de cada mês. A disposição referente à conformidade da assembleia geral está estipulada no artigo 612 da CLT:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Quanto a vigência das negociações, a Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece o prazo máximo de dois anos de duração, tanto da Convenção Coletiva de Trabalho quanto do Acordo Coletivo de Trabalho, deverá seguir estritamente o previsto no artigo 614, §3º:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (...) § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Assim, é plausível afirmar que a distinção substancial entre os dispositivos reside na sua extensão e nos sujeitos envolvidos na transação

### 3.1.1 Temas passíveis de negociação: rol do art. 611-A da CLT

Conforme exposto, já existia a previsão na Constituição Federal o reconhecimento das negociações coletivas, entretanto, a reforma trouxe para CLT o rol taxativo dos temas suscetíveis à negociação.

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 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência;

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL, 2017).

Martinez (2023, pág.116) define a interpretação extensiva como uma técnica que amplia o significado da lei além de sua interpretação literal, adequando-a a situações não expressamente previstas. Essa abordagem visa a abranger mais do que o texto legal aparenta, sem criar novas regras, mas sim expandindo o alcance da norma existente. Um exemplo notável dessa interpretação foi utilizado pelo STF para estender a estabilidade prevista no art. 10, II, a do ADCT aos suplentes de



membros da CIPA, mesmo que não mencionados explicitamente na lei. Isso permitiu que os suplentes exercessem o cargo em substituição, protegendo os interesses dos trabalhadores. Além da interpretação extensiva, Martinez (2023) destaca a interpretação analógica, que se baseia em cláusulas genéricas da norma para tratar casos não especificados de forma similar aos especificados, quando há uma razão de direito semelhante, como o uso da cláusula "entre outros" em textos trabalhistas.

A utilização da terminologia "entre outros" estipulada no preâmbulo do artigo 611-A suscita considerável controvérsia entre os doutrinadores jurídicos, pois sugere a possibilidade de que outros elementos não explicitamente enumerados no rol de autorizações para negociação, conforme estabelecido no referido artigo, possam ser passíveis de flexibilização e, até mesmo, de redução de direitos.

(...)Veja-se, por exemplo, o caput do art. 611-A da CLT. Consta ali uma explícita permissão de interpretação analógica em favor dos aplicadores da norma ao dispor que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...]”. Perceba-se que, além das alíneas ali referidas, outros ajustes inseridos em instrumentos coletivos negociados podem, por interpretação analógica, ser considerados prevalentes sobre a lei, desde que respeitado o limite contido no art. 611-B da CLT e, evidentemente, a tese firmada pelo STF no Tema 1.046 da repercussão geral (detalhes no tópico 21.10.3.4 desta obra). (LUCIANO MARTINEZ,2023,pág.116).

Um dos incisos mais “polêmicos”, inseridos no artigo 611- A da CLT, trata-se do inciso XII, o qual possibilita a negociação coletiva estabelecer o enquadramento do grau de insalubridade, Martinez (2023) compreende que a primazia das negociações se baseará apenas nos percentuais de enquadramento já existentes, sendo eles:10% para grau mínimo, 20% para médio e 40% para máximo. Não se permitindo dessa forma, a criação de percentuais em divergências, dando autonomia às negociações exclusivamente para enquadrar o ambiente ao grau de insalubridade, conforme estabelecido na redação do texto em questão, e pelo entendimento do doutrinador, verifica-se que um ambiente caracterizado pelo mais elevado grau de insalubridade pode, mediante negociação coletiva, ser reclassificado como de grau mínimo. Sendo dessa forma inconstitucional, considerando a possibilidade de redução de direitos.

No mesmo contexto sobre a questão da insalubridade, a introdução do inciso XIII “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência”, inciso considerado em conflito com o rol do 611-B, pois interfere diretamente na saúde física e mental do trabalhador, tem-se demasiada exposição do trabalhador a

agentes nocivos à sua saúde, contrariando amplamente a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, insculpidas no art. 7º, XXII, da CF.

### 3.1.2 Temas vedados à negociação: rol do art. 611-b da CLT

Assim como estabelecido o rol de objetos suscetíveis a negociação, o advento da Lei 13.467/2017 fixou também as matérias vedadas de negociação, implementadas pelo artigo 611-B da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400

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

Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), mantém uma postura crítica em relação ao parágrafo único do artigo 611-B da CLT, argumentando que não são consideradas regulamentações de saúde, higiene e segurança do trabalho as disposições sobre duração do trabalho e intervalos. Sugerindo deste modo o artigo, que tais disposições podem ser reduzidas ou excluídas através de instrumentos coletivos.

### 3.2 Ótica da OIT - Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na promoção e proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. No contexto do Brasil, a discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado no direito trabalhista levanta questões que são de interesse não apenas nacional, mas também internacional. Neste capítulo, examinaremos a visão da OIT sobre essa questão específica, considerando suas recomendações, convenções e declarações relevantes.

O Brasil é membro da OIT e ratificou diversas convenções e declarações da organização ao longo dos anos. A Constituição Federal de 1988 reconhece o direito à negociação coletiva e estabelece que os acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a legislação em determinadas situações. Essa disposição foi reforçada pela Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou a autonomia das partes para negociar condições de trabalho. Delgado aborda as convenções da OIT da seguinte forma:

Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros (27). Não obstante ser esse o uso corrente da expressão, na verdade as convenções podem ser também subscritas apenas por Estados, sem participação de entes internacionais. Tendencialmente, contudo, a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm atribuído o “nome de convenção aos tratados multilaterais adotados por suas assembleias e conferências” (DELGADO, 2019 pág. 181).

A Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1952, compete sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva. Embora reconheça o papel importante das negociações coletivas na definição das condições de trabalho, a OIT enfatiza a necessidade de garantir que essas negociações sejam conduzidas de boa-

fé e que os acordos alcançados respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em associação à negociação coletiva, discorre o art. 4º da dita convenção:

Art. 4 - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Conforme Henrique Correia (2018, pág. 577) o contexto da observação de 2017 pela Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a implementação, pelo Brasil, da Convenção nº 98 da OIT, foi reiterado que o propósito primordial das Convenções nº 98, 151 e 154 é promover a negociação coletiva para alcançar acordos sobre os termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis do que os estipulados pela legislação.

Segundo a Comissão de Peritos, uma disposição legal que estabelece a possibilidade geral de derrogar a legislação trabalhista por meio da negociação coletiva é contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária conforme estipulado por tais convenções. O artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho ("reformada") não está em conformidade vertical com a Convenção nº 98 da OIT e permanece formalmente inconveniente, situação que impede sua aplicação devido à eficácia paralisante decorrente das convenções.

Esta declaração reafirma os princípios fundamentais relacionados aos direitos dos trabalhadores, incluindo a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. A OIT espera que seus Estados-membros, incluindo o Brasil, respeitem e promovam esses princípios em suas legislações e práticas trabalhistas.

A OIT tem acompanhado de perto a evolução do direito do trabalho no Brasil, incluindo as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Embora reconheça o direito à negociação coletiva como um componente essencial das relações laborais, a OIT também tem expressado preocupações quanto à garantia da proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores em um contexto de prevalência do negociado sobre o legislado.

Em suas recomendações, a OIT enfatiza a importância de que as negociações coletivas sejam conduzidas de maneira transparente e democrática, com a

participação efetiva dos representantes dos trabalhadores. Além disso, a organização destaca a necessidade de que os acordos coletivos respeitem os padrões internacionais de direitos humanos e trabalhistas, garantindo condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores.

Diante do exposto, a visão da OIT sobre a prevalência do negociado sobre o legislado no Brasil reflete sua preocupação com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em um contexto de mudanças nas relações de trabalho. Embora reconheça a importância da negociação coletiva como um mecanismo para adaptar as condições de trabalho às realidades específicas de cada setor e empresa, a OIT destaca a necessidade de que essa negociação ocorra dentro de um quadro de respeito aos direitos humanos e trabalhistas universalmente reconhecidos. Assim, o desafio para o Brasil é encontrar um equilíbrio que promova a autonomia das partes sem comprometer a proteção dos direitos dos trabalhadores.

### 3.3 ANÁLISE DO TEMA 1046 STF

Nomeado como tribunal de última instância e órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro. O Supremo Tribunal Federal possui o encargo de julgar a constitucionalidade da lei ou ato normativo, possuindo dessa forma, o dever de proteção à Constituição. As decisões do STF devem ser respeitadas e cumpridas por todos, possuindo efeito *erga omnes*, refere-se à extensão subjetiva da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no controle de constitucionalidade.

O STF anteriormente já havia se manifestado sobre a constitucionalidade da negociação coletiva que permite a redução de direitos previstos em lei, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, de relatoria do Ministro Luis Roberto Barroso, que fixou o Tema de Repercussão Geral nº 152, com a Tese:

“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, **caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.**”(grifo nosso)

. Além disso, reafirmou tal entendimento no julgamento do Recurso Extraordinário nº 895.759/PE, sob a relatoria do Ministro Teori Zavascki.

O Ministro Gilmar Mendes, em seu livro Curso de Direito Constitucional, define a função do STF da seguinte forma:

“A nossa Carta da República atribui a função de uniformizar o entendimento da legislação infraconstitucional federal ao Superior Tribunal de Justiça, deixando a última palavra sobre temas constitucionais ao Supremo Tribunal Federal. O STF também faz o papel de tribunal da Federação quando aprecia representações para fins interventivos.”

Devido a grande quantidade de ações cujo o objeto de discussão se trata da constitucionalidade das negociações coletivas, em 03/05/2019 foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal como matéria de repercussão geral o Tema 1046, sobre sede de Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1121633 o julgamento ocorrido em 02/06/2022, o Ministro Relator Gilmar Ferreira Mendes promulgou a seguinte decisão:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (Supremo Tribunal Federal, TEMA 1046,2022)

Posto que a decisão do Ministro reconheceu a possibilidade de redução ou limitação de direitos sociais mediante a primazia do acordo sobre a legislação, com a imposição de que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, a decisão teve como base uma premissa histórica e outros três fundamentos principais que a sustentam. A terminologia definida como “direitos absolutamente indisponíveis”, causa ampla discussão entre os juristas, que concluem não ser uma definição propícia, acumulando dúvidas, críticas e interpretações divergentes acerca da expressão.

O seguinte trecho do voto, destacado abaixo, enumera os instrumentos representativos da referida limitação mínima.

Isso conduz ao principal ponto deste princípio: a definição de direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais; (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Os direitos absolutamente indisponíveis são fundamentais para garantir o respeito aos padrões mínimos de dignidade e proteção aos trabalhadores, evitando que a negociação coletiva os viole em nome de interesses particulares ou setoriais. Estes direitos são delineados com precisão para assegurar que certos aspectos fundamentais não sejam sujeitos a negociações que possam comprometer seu núcleo essencial.

Primeiramente, estão os direitos consagrados nas normas constitucionais fechadas ou proibitivas, que não podem ser flexibilizados pela negociação coletiva, como o direito ao salário-mínimo (artigo 7º, VII), à proteção do trabalho da mulher, do menor e do adolescente (artigo 7º, XXX), entre outros.

Além disso, os direitos garantidos por tratados internacionais ratificados pelo Brasil também integram esse rol, desde que sejam autoexecutáveis e possam ser invocados diretamente pelo trabalhador. No entanto, a aplicação direta desses tratados pode ser limitada, especialmente se estiverem em conflito com a Convenção Fundamental 98 da OIT, que promove a negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores.

As normas infraconstitucionais que expressamente vedam ou limitam a negociação coletiva também são consideradas como garantias absolutamente indisponíveis. Isso inclui disposições da CLT que proíbem a negociação sobre determinados assuntos, timbrados no artigo 611-B. A restrição de negociação dos direitos absolutamente indisponíveis é uma exceção nas negociações, visando preservar os padrões mínimos de proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, de acordo com o estudioso Luciano Martinez(2023), dentro do enquadramento da adequação setorial negociada, reconhece que a autonomia coletiva sindical possui a capacidade de ajustar o padrão normativo, desde que não infrinja direitos inegociáveis, o STF começou a defender a primazia do que é negociado sobre o que é legislado.

“O segundo limite à adequação setorial negociada — o que diz respeito à sua inaplicabilidade nas situações em que o direito envolvido seja absolutamente indisponível — sustenta que está fora do mercado negocial qualquer direito que componha o chamado patamar civilizatório básico, motivo pelo qual não se concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico ou profissional, sob pena de violação da dignidade humana e da valorização que se possa atribuir ao trabalho. Nesse bloco de direitos inegociáveis estão todos aqueles previstos na Constituição da República; aqueles contidos em normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (art. 5º, §§ 2º e 3º, do texto constitucional) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social aos trabalhadores.”(LUCIANO MARTINEZ,2023, pág.1282).

É importante reconhecer que a flexibilização das normas trabalhistas pode de fato trazer benefícios econômicos, permitindo maior adaptação às demandas do mercado e estimulando investimentos. Contudo, essa flexibilização deve ser cuidadosamente balanceada com medidas que protejam os trabalhadores de

possíveis abusos e assegurem condições dignas de trabalho, conforme preconizado pela legislação trabalhista brasileira, em especial a CLT.

Nesse sentido, é válido destacar as preocupações legítimas acerca da possível regressão dos direitos dos trabalhadores. A busca por maior flexibilidade não pode ser justificativa para enfraquecer as garantias conquistadas ao longo de décadas de lutas sindicais e legislativas. Qualquer ajuste na legislação trabalhista deve ser feito com extrema cautela para garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados.

A jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal, exemplificada pelo voto do ministro Gilmar Mendes, reconhece a importância das normas coletivas, porém ressalta a necessidade de que tais acordos respeitem o mínimo civilizatório de direitos fundamentais trabalhistas. Essa posição do STF reforça a relevância de um equilíbrio entre a flexibilização e a proteção dos direitos dos trabalhadores, destacando a importância da negociação equitativa.

No entanto, é crucial considerar as divergências dentro do próprio tribunal. O entendimento do ministro Luiz Edson Fachin, por exemplo, destaca que a redução de direitos por meio de acordos ou convenções coletivas pode representar um retrocesso social, indo de encontro aos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal. Além disso, a ministra Rosa Weber ressalta os altos índices de desemprego e o enfraquecimento sindical como fatores que devem ser considerados ao se debater a flexibilização das normas trabalhistas.

Diante desses argumentos, é necessário um cuidadoso equilíbrio entre a flexibilização das normas trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O tema 1046 do STF ressalta a importância desse equilíbrio, reconhecendo a autonomia da negociação coletiva, desde que sejam observadas as proteções e liberdades estabelecidas pela Constituição Federal. Essa postura equitativa adotada pelo STF enfatiza a relevância do consenso como método para resolver disputas, garantindo a preservação dos alicerces constitucionais e incentivando negociações coletivas justas.

O Tema 1046 divide opiniões entre os juristas, onde a grande maioria discorda da decisão promulgada, pode se dizer que foi uma forma de incentivar as negociações coletivas a vista do enfraquecimento dos sindicatos diante da reforma trabalhista.





#### 4 SINDICATOS APÓS LEI 13.467/17: IMPACTOS E CENÁRIO ATUAL

Em referência à negociação coletiva e às modificações advindas da reforma, é imprescindível abordar o papel dos sindicatos, os quais tiveram sua contribuição compulsória substituída por uma opção facultativa, diante da reforma de 2017.

Segundo Vólia Bonfim Cassar (2019), no atual contexto, os empregados só irão pagar a contribuição sindical se perceberem a necessidade e a eficiência dos sindicatos, trata-se da base da meritocracia e não mais mera obrigatoriedade. A retirada da contribuição impactou o rendimento de alguns sindicatos, cerca de 80% (oitenta por cento) de suas despesas eram supridas pelas contribuições dos trabalhadores filiados, ocasionando queda da atuação do sindicato laboral.

Sendo vedado pós advento a Lei 13.467/17, qualquer desconto salarial sem a devida autorização expressa do trabalhador, conforme dispõe o artigo 611-B, 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.”

O art. 545 da CLT dispõe literalmente que 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 notificados”. Não há mais a ressalva da contribuição sindical, que não exigia a referida autorização do empregado para o empregador descontar na folha de salários.

Nesse contexto, qualquer dedução salarial destinada ao sindicato da categoria profissional só será efetuada com a autorização prévia por escrito do empregado. Além disso, a Lei 13.467/2017 promoveu mudanças nos artigos 578, 579 e 582 da CLT, que passaram a ter a seguinte previsão:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas.**

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 Consolidação.

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 sindicatos. (grifos nosso) (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, Lei 13.467/2017)

Com a retirada da contribuição compulsória, os sindicatos enfrentaram uma redução significativa em suas receitas. Isso de certa forma limitou sua capacidade de financiar suas atividades, como negociações coletivas, campanhas de conscientização e assistência jurídica aos trabalhadores. A diminuição dos recursos financeiros também afetou a capacidade dos sindicatos de manterem uma estrutura organizacional robusta e de ampliar sua base de filiados. Como resultado, alguns sindicatos viram sua representatividade diminuir, comprometendo sua legitimidade como representantes dos trabalhadores. Com menos recursos à disposição, os sindicatos enfrentaram dificuldades para negociar em igualdade de condições com os empregadores. Isso pode ter levado a acordos menos favoráveis para os trabalhadores e à perda de conquistas históricas obtidas por meio da negociação coletiva.

Entretanto, conforme retratado no decorrer do estudo, a primazia das negociações coletivas sobre a legislação, ocasionou fortalecimento da atuação dos sindicatos. Mesmo diante do impacto direto na receita, os sindicatos ocupam uma posição importante, pois se trata de parte essencial para realização das negociações, capaz de pleitear direitos e melhorias trabalhistas por meio de seus instrumentos.

Considerando a modificação de contribuição sindical compulsória para facultativa, surgiram vários julgados questionando a constitucionalidade, posto isso, o Supremo Tribunal Federal, em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral, proferiu sobre a relatoria do Ministro Gilmar Mendes a seguinte decisão: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

Essa cobrança deve ser aprovada na Assembleia-Geral dos trabalhadores quando forem fixadas as normas da Convenção Coletiva e Acordo. Em conformidade com a decisão promulgada o desconto pode ser realizado, contudo, o trabalhador não associado que não estiver de acordo, possui a garantia do direito de oposição.

Em vista do exposto, a decisão proferida pelo STF não resultará na “ressurreição” do imposto sindical. Contudo, possibilita a implementação da contribuição assistencial por meio de assembleia e mediante previsão em negociação coletiva, garantindo o direito de oposição por parte dos empregados.

## CONCLUSÃO

Diante do exposto no estudo realizado, percebe-se a relevância social e jurídica da matéria tratada, a “prevalência do negociado sobre o legislado” como tema central, decorrente do advento a Lei nº 13.467/2017, e principalmente do fortalecimento jurisprudencial decursivo a decisão do Supremo Tribunal Federal, representa o impacto no ordenamento jurídico brasileiro, nas relações trabalhistas e consequentemente na vida dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017, com o desígnio de modernizar e flexibilizar as relações trabalhistas, ocasionou um significativo efeito nas relações de trabalho no Brasil, tanto no direito individual como no direito coletivo, os reflexos da reforma trabalhista são objetos de discussão até o período atual, em decorrência dos posicionamentos dos estudiosos quanto ao tema, é possível concluir que as alterações decorrentes da reforma de 2017, parte dos juristas considerando o advento a referida Lei como prejudiciais para as relações trabalhistas, dando margem de abertura para o retrocesso social, mediante as negociações coletivas, sejam elas formalizadas por acordo ou convenção.

Outrossim, ocorre pouco debate na doutrina concerne à relevância das negociações coletivas de trabalho, as quais são capazes de segmentar de forma mais precisa os interesses de um grupo específico, em contraste com a generalidade da legislação heterônoma estatal. Ou seja, as negociações coletivas se mostram como o meio mais eficaz para ajustar os interesses particulares das partes envolvidas. Não é por acaso que os organismos internacionais e a própria Constituição Federal conferem especial destaque e incentivo à realização dessas negociações coletivas de trabalho.

Em resposta direta as problemáticas de pesquisa, é observado que as condições laborais e os direitos trabalhistas no Brasil foram substancialmente afetados pela flexibilização ocasionada pela Reforma Trabalhista. Esta reforma, ao privilegiar o acordo entre as partes sobre as disposições legais, aumentou a incerteza jurídica para os trabalhadores, visto que convenções coletivas têm o potencial teórico de suprimir ou reduzir direitos garantidos pela legislação.

Ademais, a inclusão dos artigos 611-A e 611-B, não garantem de forma eficaz a proteção dos direitos dos trabalhadores, considerando que a inconstitucionalidade

de algumas matérias previstas nos incisos do art. 611-A, que autoriza a negociação de direitos que podem prejudicar o trabalhador, como por exemplo: a redução do percentual de enquadramento da insalubridade por instrumento coletivo; redução de intervalo e até mesmo a prorrogação de jornada em ambiente insalubres, sem necessidade da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência, o que contradiz diretamente o artigo 611-B que aborda os direitos vedados a negociação, no entanto, não considerou como regulamentações de saúde, higiene e segurança do trabalho as disposições sobre duração do trabalho e intervalos.

Diante desse cenário, o Supremo Tribunal Federal, pelo princípio da adequação setorial e pelo prestígio à autonomia privada coletiva, mediante o tema 1046, decidiu pela primazia do negociado sobre o legislado, não exigindo a presença de vantagens compensatórias explícitas na negociação coletiva, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Em conformidade com as Convenções nº 98 e 154 da OIT. O voto do Ministro relator Gilmar Mendes foi no sentido de promover e desenvolver as negociações coletivas. Contudo a definição de “direitos absolutamente indisponíveis”, causa vasto debate entre os juristas, que concluem não ser uma definição específica, acumulando críticas, dúvidas e interpretações divergentes acerca da expressão.

Além das flexibilizações nos direitos dos trabalhadores, a Reforma enfraqueceu os sindicatos ao modificar as regras de financiamento, reduzindo a equiparidade da negociação. Com sindicatos laborais enfraquecidos, os trabalhadores têm menor poder de tratativas igualitárias, o que propicia a aceitação de condições laborais menos favoráveis. Posteriormente à retirada da contribuição sindical compulsória, muitos sindicatos encerraram sua atuação, aos que permanecem de portas abertas, com recursos reduzidos para atender as necessidades dos trabalhadores, seja pela negociação dos instrumentos coletivos ou pela prestação de serviços jurídicos à categoria.

A decisão recente do STF redigida pelo Tema de repercussão geral 935, trazendo a constitucionalidade quanto a imposição de Contribuição Assistencial por intermédio dos instrumentos coletivos (CCT e ACT), entretanto, garantido o direito de oposição ao trabalhador em caso de discordância, não se trata da “ressurreição” do imposto sindical, mas é uma forma de reerguer as entidades, e de certa forma

estimular as negociações coletivas “benéficas”, para que o trabalhador não possua descontentamento que influencie o ato de oposição.

Portanto, a Lei nº 13.467/2017 marca um ponto de inflexão nas relações de trabalho no país, sua implementação trouxe consigo prejuízos e incertezas para os trabalhadores, com a redução de direitos impostas pela negociação, representando um retrocesso nos direitos laborais. Tal análise evidencia a urgência de um debate abrangente e aprofundado envolvendo todos os segmentos sociais, visando encontrar um equilíbrio que promova a modernização das relações trabalhistas sem prejudicar os direitos dos trabalhadores.

Por fim, é imprescindível refletir sobre o papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea. Em um contexto de mudanças constantes, é vital garantir que a legislação trabalhista continue a proteger os trabalhadores e a proporcionar um ambiente laboral seguro, justo e digno. A flexibilização das leis trabalhistas não pode ser usada como pretexto para a precarização do trabalho e a violação de direitos fundamentais. Assim, a Reforma Trabalhista deve ser continuamente avaliada e, se necessário, ajustada para assegurar um equilíbrio entre os interesses dos empregadores e os direitos dos empregados.

O debate sobre esse tema é de extrema importância, merecendo um estudo cada vez mais aprofundado, e toda a sociedade deve se engajar nesse processo para garantir que a modernização das relações de trabalho não ocorra às custas da dignidade e dos direitos dos trabalhadores. O progresso econômico só é verdadeiramente valioso quando acompanha o progresso social e a valorização do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 14/10/2023.

CAMPOS, André Gambier; SILVA, Sandro Pereira. **Impactos estruturais da reforma trabalhista de 2017 sobre sindicatos de trabalhadores no Brasil. 2023**. Repositório do IPEA. Mercado. 75. Abr.2023. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12048/1/BMT\\_75\\_Impactos\\_estruturais.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12048/1/BMT_75_Impactos_estruturais.pdf) Acesso em: 14/10/2023.

DE FREITAS, Flavio da Silveira Borges. PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE CRÍTICA DA DECISÃO NO TEMA 1046 DA REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais** | e-ISSN: 2525-9903 | Encontro Virtual | v. 9 | n. 1 | p. 30 – 49 | Jan/Jul. 2023. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/57d5/f970af8194d199ad959b3ed0395eeac4b1a3.pdf> Acesso:16 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 279-280.

NABHAN, Francine Adília Rodante Ferrari. A SINDICALIZAÇÃO E OS TRABALHADORES BRASILEIROS PÓS-REFORMA TRABALHISTA. In: FERREIRA, Antônio Alves. PAES, Etienne Maciel de Oliveira. **INVESTIGAÇÃO EM CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE: temas para o debate** [livro eletrônico]. Disponível em: <https://unisolma.edu.br/wp-content/uploads/2023/08/LIVRO-Investigacao-em-Ciencias-Humanas-e-da-Saude-temas-para-o-debate-REV-08.02.23.pdf>. Acesso:16 out. 2023

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. Reforma trabalhista: juízo final? In: **Jorge Luiz Souto Maior**, São Paulo, 11 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-juizo-final>. Acesso em: 16 out. 2023.



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF declara constitucionalidade da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados**. 12/09/2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=513910&ori=1>> . Acesso em: 16 out. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente**. Relator(a): MIN. GILMAR MENDES Leading Case: ARE 1121633. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 16 out. 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 16<sup>a</sup> edição revista, atualizada e ampliada. Editora Método: São Paulo, 2019.

HENRIQUE, C. **Curso de Direito Do Trabalho - 15ª edição 2023**. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito Do Trabalho - 14ª edição 2023**. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 2023.

MAURICIO GODINHO DELGADO. **Curso de Direito do Trabalho**. [s.l.] LTr Editora, 2019.

DE BRITTO PEREIRA, R. J. M.; FREITAS, F. S. B. **NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE CRÍTICA DA DECISÃO NO TEMA 1046 DA REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho Sociais e Empresariais**, v. 9, n. 1, 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

FACHINI, T. **Reforma trabalhista: principais mudanças e impactos**. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/blog/reforma-trabalhista/>>.

**POS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO CÁTIA DOS SANTOS MORAES TRAJETÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: DO SÉCULO XIX**

**AO ADVENTO DA CLT JUIZ DE FORA -MG 2021 INSTITUTO PROMINAS.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/68583/MORAES%2c%20Catia%20dos%20Santos%20%e2%80%93%20Artigo%20%e2%80%93%20%20Trajet%c3%b3ria%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20do%20S%c3%a9culo%20XIX%20ao%20Advento%20da%20CLT.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 19 novembro. 2023.

**O sindicato como substituto processual: método de promoção da defesa de direitos em juízo de forma impessoal.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18956/o-sindicato-como-substituto-processual>>. Acesso em: 25 fevereiro. 2024.

**O sindicato como substituto processual e autor de ação coletiva.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-out-19/reflexoes-trabalhistas-sindicato-substituto-processual-autor-acao-coletiva/>>. Acesso em: 25 fevereiro. 2024.

**Principais aspectos do Direito Coletivo do Trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59899/direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 20 março. 2024.

**Princípios do Direito Coletivo do Trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/102240/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 20 março. 2024.

**WWW.ACAODIRETA.COM.BR, A. D. W. S. -. Prevalência do ACT sobre a CCT: fere o princípio da proteção?** Disponível em: <<https://emporiadodireito.com.br/leitura/prevalencia-do-act-sobre-a-cct-fere-o-principio-da-protecao>>. Acesso em: 13 abril. 2024.

**Negociado versus legislado: novidade que já nasceu velha.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/367014/negociado-versus-legislado-novidade-que-ja-nasceu-velha>>. Acesso em: 13 abril. 2024.

**665 – Recomendação OIT 163 – Sobre a Promoção da Negociação Coletiva.** Disponível em: <<https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-163-sobre-a-promocao-da-negociacao-coletiva/>>. Acesso em: 18 abril. 2024.

**Silva Vasconcellos: Brasil no banco dos réus da OIT.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-06/silva-vasconcellos-brasil-banco-reus-oit/>>. Acesso em: 19 abril. 2024.

**NOTA DE ESCLARECIMENTO - “LISTA CURTA” DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** Disponível em: <<https://anpt.org.br/imprensa/noticias/3925-nota-de-esclarecimento-lista-curta-da-organizacao-internacional-do-trabalho>>. Acesso em: 19 abril. 2024.

**Alexandre Luiz Ramos: Direito absolutamente indisponível.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-set-30/alexandre-luiz-ramos-direito-absolutamente-indisponivel/>>. Acesso em: 04 maio. 2024.

**A lei 13.467/17 e a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes ...** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/331089/a-lei-13-467-17-e-a-prorrogacao-de-jornada-de-trabalho-em-ambientes-insalubres>>. Acesso em: 12 maio. 2024.

**ADMIN. Supremo Tribunal Federal: entenda a função e importância do STF.** Disponível em: <<https://direito.idp.edu.br/idp-learning/direito-constitucional/supremo-tribunal-federal/>>. Acesso em: 28 maio. 2024.

**PEREIRA, R. J. M. DE B.; FREITAS, F. S. B. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE CRÍTICA DA DECISÃO NO TEMA 1046 DA REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 9, n. 1, 1 ago. 2023.**