

Negociação coletiva: a importância da mediação sindical na resolução dos conflitos trabalhistas

*Sarah Victoria Oliveira Vieira*¹

*Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo*²

Resumo: O principal objetivo da presente pesquisa será analisar cientificamente a importância da associação sindical no processo de negociação coletiva, questionando se há validade jurídica nas negociações construídas diretamente entre empregados e empregador. O presente estudo é de fundamental importância para a área trabalhista, visto que nas relações de trabalho sempre há a existência de conflitos e demandas que necessitam estarem alinhadas visando assim o alcance de todos os objetivos e metas esperados pelo empregador como a efetivação dos direitos trabalhistas. Para elaboração do trabalho será utilizado o método dedutivo e a pesquisa bibliográfica e documental. Sendo assim, com base na CF/88, concluiu-se pela regra geral de obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas, salvo nos casos previstos no artigo 617 e parágrafo único do artigo 444 da CLT quando serão válidas também nas negociações construídas diretamente entre empregados e empregador.

Sumário: 1. Introdução. 2. A negociação coletiva enquanto instrumento democrático das relações de trabalho. 3. A associação sindical no Brasil: a luta sindical em prol dos trabalhadores. 4. A negociação coletiva e a legislação: limites e fundamentos. 4.1. A relevância do sindicato na construção dos acordos coletivos. 4.2. A negociação coletiva sem a representação sindical: o que diz a CLT? 5. Conclusão. 6. Referências bibliográficas.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Negociação coletiva. Representação sindical.

1. Introdução

O presente trabalho tem por objetivo analisar de que maneira as leis que regulamentam o Direito do Trabalho tem se organizado para garantir que as negociações coletivas sejam construídas de forma legal, visto que é a associação sindical é a responsável por realizar junto aos demais interessados acordos e convenções que tratam dos interesses da classe trabalhadora.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Triângulo Mineiro – UNITRI. Texto originalmente escrito para o Trabalho de Conclusão de Curso no semestre 2023-1 e revisado para publicação em agosto de 2023. E-mail: saraholiveira@icloud.com.

² Advogado. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal - UNIDERP. Mestre em Geografia pela Universidade Federal de Uberlândia - UFU. Professor do curso de Direito do Centro Universitário do Triângulo – UNITRI. E-mail: contatogontijoadvogados@gmail.com.

Pretende-se responder a seguinte problemática: há validade jurídica nas negociações coletivas construídas diretamente entre empregados e empregador ou sempre será indispensável a participação da associação sindical dos trabalhadores nas negociações?

Nesse sentido, foram elaboradas seções com objetivos de, primeiramente, apontar a origem da negociação coletiva e a sua consolidação enquanto um direito do trabalho. Em seguida, abordou-se a origem sindical no Brasil, bem como os movimentos que o têm fortificado ao longo da história, além de análise de previsões da Constituição Federal de 1998 e da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) relativas aos sindicatos. Por fim, na última seção, pretendeu-se identificar se há validade jurídica nas negociações feitas sem a presença da associação sindical para, finalmente, concluir o trabalho, respondendo o problema proposto.

Sendo assim, buscou-se através do método dedutivo pois, se trata de um método que parte da análise do geral para o particular, isto é, fundamentado na Constituição Federal e na Legislação. Realizou-se a pesquisa bibliográfica através da análise de livros e artigos de autores sobre o tema.

Além do mais, realizou-se a pesquisa documental, através da consulta da legislação, visto que é por meio dessa que os discursos possuem validade, assim utilizou-se como fonte de investigação a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir da análise e interpretação dos artigos nestas apresentadas foi sendo construído a análise com base nas referências e doutrinas consultadas.

Para isso, serão levantadas referências e doutrinas que tratam do tema, além do mais, será analisado tanto a Constituição Federal de 1988, como Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943.

A escolha deste tema se dá mediante a importância de contribuir com a construção de materiais científicos que buscam interpretar a legislação brasileira, em especial as leis do trabalho, que se originam de um espaço de lutas e disputas antagônicas que se desenvolveram, com maior ascensão, a partir da década de 1930, momento fervoroso de modificações políticas e econômicas, intervindo nas relações de trabalho.

Além disso, justifica-se a escolha deste tema devido à importância de compreender melhor sobre os direitos trabalhistas, diante do seu processo histórico e a importância desse em mundo globalizado no qual as relações trabalhistas têm se modificado cotidianamente.

Para melhor entendimento do leitor este trabalho está dividido da seguinte forma: na segunda seção, conceitua-se o tema proposto, apontando a origem da negociação coletiva e a sua consolidação enquanto um direito do trabalho; terceira seção é feita uma abordagem histórica da origem sindical no Brasil, bem como uma análise de previsões na Constituição Federal de 1998 e na Consolidação das Leis de Trabalho sobre os sindicatos. Em seguida, na quarta seção, é realizada uma análise da validade jurídica das negociações feitas sem a presença da associação sindical. Por fim, nas conclusões são apresentadas as considerações finais com a resposta do problema proposto.

2. A negociação coletiva enquanto instrumento democrático das relações de trabalho

A negociação coletiva é um dos principais direitos adquiridos no âmbito da área trabalhista. Esta é um instrumento democrático de mediação e de resolução de conflitos, uma vez que, propicia as partes interessadas levantarem suas necessidades e buscarem assim alinhar e negociar as melhores condições tanto para a classe trabalhadora como para o empregador.

Na negociação coletiva não deve haver prevalecimento do interesse de classe sobre o interesse público (ou seja, a regra é de indisponibilidade de direitos básicos do trabalhador como higiene, segurança do trabalho e integridade moral – honra, intimidade, privacidade, boa fama...) (NUNES; SILVA, 2016, p. 1).

Dentro de uma abordagem histórica e dialética Cardoso e Lima (2020, p. 11) definem a negociação coletiva, apontando que ela corre em face de conflitos contraditórios.

A negociação coletiva é um processo político no qual os diferentes e desiguais atores sociais definem condições nas quais se dará a relação entre trabalho e capital. Ela se mostra necessária considerando que essa relação, em que o trabalhador detém a força de trabalho e o capital, os meios de produção, ocorre em contexto de conflito de interesses contraditórios, dado que o capital busca ampliar seu ganho fazendo os trabalhadores trabalharem mais por menos, e os trabalhadores, por sua vez, buscam laborar menos horas e ter um trabalho de qualidade.

Sendo assim, reconhece-se que a negociação coletiva possibilita aos trabalhadores, a conquista de direitos tanto individuais como coletivos em favor da classe, direitos que vêm sendo buscados ao longo da história do Brasil, mediante a um campo tenso de disputas e constates transformações no cenário social, político e econômico e que tem interferido nas relações do trabalho. Então, reconhecendo a luta de classes construída ao logo da história, bem como a busca da classe operária pela consolidação dos direitos básicos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015, p. 5), reafirma a relevância da negociação coletiva, afirmando que esta “[.] é considerada um direito facilitador da realização do trabalho digno e das relações laborais sólidas”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma agência que compõe as Nações Unidas e desempenha um papel importante para promoção de políticas e diretrizes que influenciaram as leis do trabalho. A agência foi criada em 1919, sendo a única das Nações Unidas de organização tripartite, ou seja, possibilita a participação do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores em seu órgão executivo trabalhando juntos em convenções na busca de construir orientações sobre as relações trabalhistas. Além do mais, o seu objetivo é promover condições de trabalho dignas, decentes e apoiadas na segurança, como forma ainda de contribuir com o desenvolvimento sustentável e reduzir as desigualdades sociais (KALIL, 2020).

A OIT já realizou diversas convenções e diretrizes que tem influenciado a construção de normatizações e leis de trabalho em todo mundo e em relação a negociação coletiva, esta esteve presente nas “Convenções 98 e 154 da OIT, sendo ambas ratificadas pelo Brasil” (MOREIRA, 2006).

Neste sentido, levando em consideração as convenções e com base no Guia Político da OIT (2015), a negociação coletiva atua como uma importante regulamentação que complementa a legislação, sendo um meio favorável tanto para aos trabalhadores como também para as empresas.

O reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva possibilita o desenvolvimento de uma forma de regulamentação que complementa a legislação. As convenções coletivas podem reforçar o cumprimento das disposições legais, permitir que as partes as melhorem e disponibilizar um mecanismo de resolução de problemas específicos de determinadas empresas ou setores econômicos. Esta situação pode ser benéfica para ambas as partes, ao garantir que os trabalhadores recebem uma parcela justa dos ganhos de produtividade e, em simultâneo, não prejudicando a capacidade de operação lucrativa dos empregadores. Quando as partes se encontram bem-organizadas, os acordos coletivos também podem ser usados para estabelecer salários-mínimos e condições de trabalho numa indústria ou num setor industrial (OIT, 2015, p. 5).

Compondo então a legislação brasileira, a negociação coletiva é um direito prescrito tanto na Constituição Federal de 1998 como na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Na Constituição a negociação está descrita no artigo 7º e na CLT no artigo 611 e seguintes.

Além do mais, a Consolidação das Leis do Trabalho traz dois modelos de negociação coletiva, sendo estes: O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). A convenção coletiva acontece junto aos sindicatos dos trabalhadores e o Sindicato da Categoria econômica. Já o acordo coletivo, dentro de uma delimitação local, envolve apenas os sindicatos dos trabalhadores e os representantes da empresa (BATISTA, 2021).

Em relação aos acordos e convenções, cabe frisar que é impassível de negociações direitos considerados fundamentais e essenciais, estes não podem ser modificados visto que esta modificação pode ser caracterizada como ato ilícito (VIZE, 2021).

3. A associação sindical no Brasil: a luta sindical em prol dos trabalhadores

Diante ao fato que as negociações coletivas possuem validade, sendo assegurada pela Constituição Federal e a Consolidação das leis de trabalho (CLT) mediante a

representação sindical, visto que este atua em favor da defesa dos direitos dos trabalhadores, cabe primeiramente, argumentar sobre a origem do sindicalismo no Brasil. Estes que nascem em meio a organização dos movimentos sociais num período de constantes transformações de origem social, política e econômica, marcando assim o início do processo de Revolução industrial no Brasil, na década de 1930 (LUZ; SANTIN, 2010; SILVA, 2013).

Além do mais, torna-se valido essa contextualização, visto que é por meio dos acontecimentos históricos e das lutas de diferentes setores sociais e até governamentais que têm sido construído o sistema legislativo brasileiro.

Os movimentos sociais realizaram, de fato, um papel histórico maior do que simplesmente revelar as tensões e contradições sociais de cada momento histórico. Eles estão acima de tudo uma bússola para a ação social, impulsionando o campo social para formas superiores de organização e buscando a institucionalização jurídico-legal das conquistas. Neste sentido, os movimentos sociais causados efeitos que extrapolam o limite das demandas localizadas, ampliando e universalizando o campo formal do direito para todo o conjunto da sociedade. Mudanças institucionais devem à existência dos movimentos sociais a sua qualidade, estando intimamente atreladas à força transformadora destes. A ausência ou a pequena força dos movimentos sociais refletem-se-ão, inevitavelmente, na estrutura jurídico-legal das sociedades (BEM, 2006, p. 1138).

O marco do Sindicalismo no Brasil se dá em meio ao processo de Revolução Industrial, momento histórico importante, mas de intensos conflitos entre a classe operaria e a burguesia diante as situações precárias de trabalho, baixos salários e situações insalubres que os trabalhadores estavam submetidos nos chãos das fábricas.

Os sindicatos surgiram como institutos que tinham como objetivo representar classes de trabalhadores, visando assim viabilizar negociações tanto com os empregadores quanto com o próprio governo na busca por direitos. Não bastava mais apenas garantir direitos individuais para cada trabalhador. Com a evolução da economia e consequentemente do modo de produção de riquezas, fez-se necessário se estabelecer garantias para toda uma categoria de trabalhadores. Portanto, só faz sentido em falar em Direito Coletivo do Trabalho a partir da Revolução Industrial, quando a complexidade da produção e das relações de trabalho se desenvolveu ao ponto de se fazer necessário o amparo legislativo a toda uma coletividade da classe trabalhadora, que se fortalecia e se conscientizava da sua importância no desenvolvimento da economia (SILVA, 2013, p. 26).

Então, em meio a esse caos via -se espalhar cada vez mais, grupos e movimentos operários que reivindicavam por melhorias. A priori esses grupos possuíam apenas anseios pela classe operária, mas com o passar do tempo movimentos partidários e ideológicos foram surgindo passando por transformações e controle tanto no período do governo de Getúlio Vargas. Nesse Governo instituiu-se o Ministério do trabalho em 1930 criando normas por meio do Decreto 19.770 de 1931 sobre a organização sindical no país, estando esses atuando a favor e sobre controle do Estado (BEM, 2006; SILVA, 2013; SOUZA, 2017).

No entanto, esses se mantiveram fortes e em ascensão, atuando em prol de diversas mudanças estruturais, convocando greves e buscando melhoria a classe operária, até que na década de 1960, mais precisamente em 1964, com a instauração do regime militar os sindicatos voltaram a ser coagidos pelo Estado, sendo estes controlados. Mas, diante a força dos movimentos sociais, os sindicatos mantiveram-se resistindo e lutando por Diretas Já e pelo processo de redemocratização do país que se deu na década de 1980 (SOUZA, 2017).

Junto à redemocratização do Brasil, também ocorreu a construção da Constituição da República Federativa do Brasil. Essa apresentou um novo olhar tanto às relações de trabalho como às organizações sindicais, dando a estes maior liberdade e possibilitando a sindicalização até mesmo de servidores públicos.

Reconhecendo então a importância do sindicalismo no Brasil, bem como da negociação coletiva como meio de conquista de direitos trabalhistas, propõe se por meio deste trabalho analisar as questões relacionadas a validação das negociações coletivas, buscando assim entender de que maneira e se é possível a realização de acordos sem presença sindical visto que tanto a Constituição Federal como a Consolidação das Leis do Trabalho dispõem como obrigatória a presença desses, visto seu caráter representativo.

4. A negociação coletiva e a legislação: limites e fundamentos

A problemática desta pesquisa será analisar a validade jurídica de negociação entre empregador e empregados quando há um órgão sindical que atua como representante dos interesses dos empregados, mas que se nega a negociar ou entrar em acordo com a empresa. Analisa-se a seguinte situação: uma empresa que possui um número significativo de empregados que são representados por um órgão sindical tem buscado realizar uma negociação com o órgão sindical. Entretanto, todas as tentativas foram sem êxito.

Então, em diálogo com os empregados, a empresa consegue chegar a um acordo coletivo, porém, sem a presença e o consentimento do órgão sindical. A partir dessa situação, este trabalho buscará responder a seguinte pergunta: A negociação coletiva entre empregador e empregados (que possuem representação sindical) possui validade jurídica?

Com base na Constituição Federal, cabe ao órgão sindical a defesa dos direitos e interesses das classes representadas, sendo assim, é imprescindível a intermediação sindical na busca de evitar abusos e coerção no ato da negociação. No entanto a Consolidação das Leis do Trabalho, traz a possibilidade de negociação entre trabalhadores e empregador quando não há acordo ou negociação com o sindicato ou órgão

representativo.

Mas, cabe ainda levar em consideração que esses acordos precisam atender critérios da CLT, podendo estes serem cancelados, inclusive, se ocorrer indícios de coerção ou pressão por parte da empresa com os empregados no ato da negociação. Sendo assim, há a necessidade de criação de uma comissão de representantes da classe para que negociem em nome da categoria buscando assim defender os direitos e os interesses da mesma.

4.1. A relevância do sindicato na construção dos acordos coletivos

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco importante na consagração dos direitos sociais e do trabalho, traçando um novo olhar as representações sindicais e suas responsabilidades enquanto instrumento de conquista aos direitos trabalhistas (RODRIGUES, 2015; SOUZA, 2017).

A Constituição de 1988 também ampliou de forma importante as prerrogativas da representação sindical. Antes de 1988, as normas da CLT sobre direitos individuais do trabalho só permitiam ações judiciais individuais. Mesmo que uma empresa burlasse os direitos de todos os seus trabalhadores (seja sobre salários ou condições de trabalho), cada trabalhador deveria exigir individualmente o seu direito nos tribunais do trabalho. Mas o art. 8, inciso III da Constituição afirma que os sindicatos podem ser “substitutos” nos tribunais, agindo em defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos das categorias que representam (CARDOSO, 2023, p. 19).

Além do mais, a Constituição possibilitou um novo olhar à Consolidação das Leis do Trabalho, visto que anterior a construção dessa “[...] as normas da CLT sobre direitos individuais do trabalho só permitiam ações judiciais individuais. Mesmo que uma empresa burlasse os direitos de todos os seus trabalhadores (seja sobre salários ou condições de trabalho)” (CARDOSO, 2023).

Diante disso, entende-se a relevância que a representação sindical possui na luta pelos interesses da classe trabalhadora, visto que esse tem desde o princípio buscado melhorias no ambiente de trabalho aos quais estes trabalhadores estão inseridos bem como a conquista de direitos e até melhorias nos salários.

E sendo então a representação sindical a principal associação que atua diretamente em prol dos direitos dos trabalhadores, é imprescindível que esta participe da construção dos acordos coletivos, já que tem conhecimento das reais demandas e necessidades dos trabalhadores, além do mais atua como instrumento jurídico válido em favor dos interesses coletivos da classe trabalhadora, sendo esse direito reconhecido e firmado pela Constituição Federal de 1988 (BERNARDO, 2019; TAVARES, 2019).

A negociação coletiva vem disciplinada na Constituição da

República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e na Convenção nº. 154, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (TAVARES, 2019, p. 1).

Alem do mais, cabe frisar que, o objetivo explícito da negociação coletiva é a de se chegar em algum acordo, a partir de um tema demandado. “Isto não equivale à criação de uma harmonia ou consenso, mas principalmente colocar-se de acordo sobre um mínimo aceitável por uns e um máximo tolerado pelos outros” (MELO, 1991, p. 53)

Deste modo, a negociação coletiva é um importante marco da construção dos Direitos trabalhistas no Brasil, uma vez que, por meio dessa é possível alinhar as necessidades e demandas entre empregador e empregados, sendo assim possível alcançar bons resultados sem a necessidade de via judicial.

Gaia (2017) também reconhece a negociação coletiva como um importante marco nas relações de trabalho, uma vez que por esta é possível alinhar o interesse de ambas as partes envolvidas.

A negociação coletiva de trabalho, por meio da celebração de convenções e de acordos coletivos de trabalho, representa a manifestação do princípio da autonomia da vontade das partes. Pressupõe-se de um lado, portanto, a igualdade entre os atores sociais negociantes. Por outro lado, a negociação coletiva de trabalho é reconhecida como um dos instrumentos para efetivar o direito fundamental social da proteção do hipossuficiente (GAIA, 2017, p. 3).

No entanto, pondera-se que para que essa negociação coletiva seja construída de forma efetiva e válida, é essencial a participação da associação sindical ou qualquer outra representação que atue em favor dos direitos dos trabalhadores.

Corroborando com essa afirmação, a Constituição Federal (1988) nos traz em seu artigo 8º que é livre a associação profissional e sindical e cabe ao sindicato a defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, sendo obrigatória a participação deste no ato das negociações.

Observa-se expresso nesse artigo, inciso III, o princípio da representação, o sindicato então detém a representação da categoria, sendo este então o responsável por alinhar junto ao empregador as melhores condições aos trabalhadores, e caso essa negociação não seja possível, sendo necessário uma negociação judicial, este ainda deverá mover as ações necessárias e cabíveis.

Pelo texto constitucional, não é prevista a intervenção do Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, como mediador nas mesas de negociação entre empregados e empregadores, a exemplo do que a Consolidação das Leis do Trabalho prevê. Uma outra modificação relaciona-se à

possibilidade das partes poderem eleger árbitros para dar tratamento aos conflitos trabalhistas, se frustrada a negociação coletiva (MELO, 1991, p. 50).

A partir disso, entende-se que toda negociação coletiva e realização de convenções e assembleias ficam nas mãos das partes interessadas nas relações de trabalho. Para o Estado fica a parte na resolução dos conflitos trabalhistas, sendo o seu papel então de promover através da Justiça do Trabalho o dissídio quando a negociação coletiva não é realizada com êxito.

Quanto a validade da representação sindical e a importância dessa nas decisões jurídicas, analisa-se a ementa da jurisprudência abaixo:

ACORDO COLETIVO FIRMADO ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADOR - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO - É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8o., VI, da CF/88), não havendo como se emprestar validade a Acordo Coletivo firmado entre empregados e empregador - no qual se transacionava, entre outras parcelas, o adicional de periculosidade - sem observância dos preceitos legais contidos nos artigos 612 e seguintes da CLT. (TRT-3 - RO: RO 1800000 18000/00 , Relator: Jose Maria Caldeira, Segunda Turma, Data de Publicação: 31/01/2001, DJMG).

Por meio da análise da ementa, observa-se que não houve reconhecimento do acordo firmado entre empregador e empregados sem a participação sindical, visto que ocorreu irregularidades no caso, sendo citado o artigo 612 da CLT que traz regras sobre uma possível negociação sem a presença sindical.

Sobre esse conflito, Tavares (2019) nos traz que uma série de medidas são analisadas no ato dos acordos coletivos por via judicial, afirmando ainda que uma norma infraconstitucional não pode sobrepor a constitucional. No entanto, também é levado em consideração o que melhor for para resguardar os direitos trabalhistas, buscando sempre manter a proteção da parte hipossuficiente.

Essa análise se tornaria simples da ótica do direito comum, regrado pela hierarquia onde uma norma infraconstitucional não pode se sobrepor a uma norma constitucional, contudo o direito jus trabalhista não adota essa sistematização, utilizando como critério de aplicabilidade aquela que dê maior eficácia aos princípios basilares do direito trabalhista sendo eles a proteção da parte hipossuficiente, portanto o critério utilizado é o da norma mais favorável ao trabalhador, podendo se chegar a aplicação de norma infraconstitucional em detrimento da normal constitucional desde que mais benéfica ao obreiro (TAVARES, 2019, p. 1).

Ressalta-se ainda que, na inexistência sindical, cabe a outros órgãos superiores a construção e organização de elementos coletivos que atuem frente as negociações, legitimando assim a função sindical (BERNARDO, 2019).

Reconhecendo então que cabe ao órgão sindical a defesa dos direitos e interesses das classes representadas, entende-se que é imprescindível a intermediação sindical na busca de evitar abusos e coerção no ato da negociação. Reconhecendo isso, também se torna direito do servidor público se filiar a uma associação sindical podendo realizar negociações coletivas em prol de melhorias para classe, sendo esta formalização realizada por meio da convenção 151 da Organização Internacional do trabalho em 15 de junho de 2010 (CAMARGO, 2010).

Com esse passo, obriga-se o estado, em todos os seus níveis de governo (União, Estados e municípios), regulamentar princípios e diretrizes respeitantes às organizações representativas dos servidores públicos que visem proteger a liberdade sindical, a independências dessas organizações , a ingerência de autoridades públicas em face dessas, a acessibilidade dos dirigentes sindicais ao exercício de suas atividades, e ainda, regulamentar organizações que permitem as negociações das condições de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da função pública (CAMARGO, 2010, p. 15).

Neste sentido, fica demonstrada a importância que o sindicato possui na luta e consolidação dos direitos trabalhistas. Portanto, cabe a ele enquanto representante de sua categoria profissional atuar na frente das negociações coletivas já que possui o conhecimento necessário para reivindicar os direitos das classes, não permitindo que estes venham a ser violados em virtude de interesses maiores, seja pela via privada ou do estado enquanto empregador.

4.2. A negociação coletiva sem a representação sindical: o que diz a CLT?

A Constituição Federal, em seu art. 8º, nos trouxe a liberdade e o dever da associação sindical atuar na representação e na luta pelos interesses e direitos individuais e coletivos. No entanto, o artigo 617 artigo da CLT coloca à disposição uma possível negociação entre trabalhadores e empregadores, caso não tenha a representação sindical, devendo ser analisado alguns pontos.

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva

categoria econômica.

Com base no artigo apresentado, considera-se que a CLT, define em tese, orientações e regras caso os trabalhadores queiram negociar, no entanto para que isso ocorra, o sindicato representativo dos trabalhadores precisa ser notificado quanto a essa negociação tendo o prazo de 8 dias para se dispor, caso isso não aconteça, é possível que a negociação entre os interessados aconteça, conforme frisa o § 1º do artigo 617.

§ 1º. Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assume a direção dos entendimentos. Esgotado êsse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

Sendo assim, é possível identificar decisões do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de serem válidos acordos entre empregador e empregados quando inexistentes prejuízos no ato da negociação entre as partes. O Tribunal Superior tem reconhecido a recepção do artigo 617 da CLT pela Constituição Federal de 1988, que no caso de omissão do sindicato e com base no artigo 617 da CLT, a negociação feita por trabalhadores e empregador é válida.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA CELEBRADA SEM A PARTICIPAÇÃO DE ENTIDADE SINDICAL. I - O TRT considerou válidos os acordos coletivos celebrados, ao entendimento de que o § 1º do art. 617 da CLT foi recepcionado pela Carta Magna, sendo possível a substituição do ente sindical pelos empregados diante da recusa do Sindicato em negociar. II - Não reconhecida a existência de prejuízo na negociação em questão, não se visualiza a ofensa ao art. 468 da CLT... (TST - RR: 20035050102-27.2003.5.05.0102, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 05/12/2007, 4ª Turma,, Data de Publicação: DJ 08/02/2008).

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 299408720045050007. Data de publicação: 28/05/2010. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO CELEBRADO DIRETAMENTE ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADOR - POSSIBILIDADE - RECEPÇÃO DO ARTIGO 617 DA CLT PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 - ARTIGO 8º , INCISO VI , DA CF . RECUSA DO SINDICATO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido.

Porém, essa omissão deve ser caracterizada recusa injustificada, inconsistente do sindicato. Nesse sentido, é o entendimento prevalecente da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, conforme abaixo (grifo nosso):

TST. ARR 11568520165120007 Jurisprudência•Data de publicação: 07/10/2022 [...] Quanto à possibilidade de transferência da negociação aos próprios empregados no caso de recusa sindical à negociação, com base no artigo 617, § 1o, da CLT, este Relator possui o entendimento de que o referido dispositivo, em sua amplitude original, foi revogado (não recebido, ao menos em parte) pelo advento da Constituição Federal de 1988 (artigo 8o, VI). *Todavia, a douta SDC entende pela recepção do art. 617 da CLT e seus parágrafos para as situações em que ocorra efetiva recusa injustificada, inconsistente, caprichosa, do sindicato obreiro em direção à negociação coletiva trabalhista.* Ressalva-se, pois, o entendimento deste Relator no particular quanto à referida interpretação. Cumpre-nos, assim, analisar se o caso dos autos se enquadra na hipótese legal acima. Para a validade de um instrumento normativo firmado diretamente pelos trabalhadores, sem a participação do *sindicato* respectivo, o referido dispositivo de lei exige não só a comprovação da inércia injustificada, inconsistente, da entidade sindical, como também a demonstração de que a federação e a confederação correspondentes foram, sucessivamente, notificadas para assumir a negociação, tendo se omitido também de maneira injustificada - fatos extraordinários não descritos no acórdão recorrido, não podendo, pois, ser presumidos. *No caso dos autos, não ficou registrada qualquer recusa inconsistente, injustificada, do Sindicato em negociar (pelo contrário, consta apenas sua anuência na "declaração" firmada por empregados da Reclamada, tão somente). Tal documento não observa as formalidades indispensáveis à existência e validade de um acordo coletivo de trabalho (ACT), não se equiparando, portanto, à autorização exigida pelo art. 7º, XIV ...*

Por outro lado, nos casos em que os sindicatos não são omissos, mas a negociação não foi frutífera, não terá validade uma eventual negociação direta entre a empresa e trabalhadores. Portanto, nos casos em que o sindicato participa das negociações, não há garantias que um acordo seja firmado, uma vez que a deliberação do acordo se dará a partir de assembleia convocada pela associação sindical.

Assim traz o § 2º do 617 da CLT, afirmando que, “Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612”.

Com base no artigo 612, frisado nesse inciso, para que ocorra validações e tenha validade as negociações realizadas é necessário o comparecimento e votação de 2/3 dos associados, e ainda “[...] se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de

28.2.1967)” (BRASIL, 1943, p.1). Portanto, nesse caso, eventual negociação direta dos empregados com a empresa não será válida.

Todavia, em todos os casos de negociação deverão ser respeitadas as hipóteses legais em que tais acordos ou conveções possam ter prevalência sobre a lei, nos termos do artigo 611-A introduzido pela Lei nº 13.467 de 2017:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Cabe frisar também sobre outra alteração trazida pela Lei nº 13.467 de 2017 que introduziu a possibilidade do empregado hipersuficiente, ou seja, que tenha formação em nível superior negociar de forma direta com o empregador, sem necessitar da mediação sindical, conforme frisa o parágrafo único do artigo 611-A.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com base nesse parágrafo, torna-se válido essa negociação. No entanto, podem ser citadas diversas críticas de doutrinadores em relação a esse ponto, visto que segundo Delgado (2019 apud OLIVEIRA, 2020), há uma segregação dos empregados, além do mais, de acordo com a Constituição não há distinção entre o trabalho manual, técnico ou

intelectual.

Oliveira (2020) afirma também que essa possibilidade é vista como inconstitucional, uma vez que, o direito do trabalho entende o trabalhador como parte hipossuficiente, e como forma de sustentar sua tese, traz doutrinadores como Leite (2018) e Romar (2018) que entendem esse parágrafo como dispositivo de violação de direitos já adquiridos.

Por esse motivo, pode-se afirmar pela necessidade da participação da associação sindical e da construção de assembleias antes de tornarem válido qualquer que seja o acordo realizado entre empregado e empregador.

Contudo, com base na análise dos artigos aqui levantados, verificou-se que mesmo diante da possibilidade de uma convenção coletiva, e até mesmo negociação, quando se trata de trabalhadores que possuem representação sindical, é quase que inviável a realização desse acordo, visto que é por meio das assembleias e convenções pela associação convocada que será tornado válido o proposto e acordado entre trabalhadores e empregador. A não ser em casos, em que de todas as formas cabíveis, e resguardadas pela lei o sindicato se negue até mesmo mediar essa negociação.

De toda forma, deverão ser observadas regras que limitam essas negociações, como exemplo das previsões do artigo 611-B da CLT.

Outro ponto que se deve salientar é a necessária prevalência do interesse público sobre os interesses particulares, ou, ainda, da categoria, princípio hermenêutico estabelecido no art. 8º da CLT. É, inclusive, em razão de tal prevalência que o Estado estabelece parâmetros mínimos que não podem ser afastados pela negociação das partes, como se vê no artigo 611-B da CLT, que estipula direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos, ainda que por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (ALMEIDA; SOUZA, 2020, p. 1).

De acordo com o artigo 611-B da CLT, os direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos são: gozo de férias, salário família, normas de higiene, segurança e saúde, licenças médicas, licença paternidade, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, direito de greve, adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, dentre outros.

Neste cenário, também cabe apontar que há autores que discutem a situação difícil em que os sindicatos se encontram desde a Reforma Trabalhista, sancionada através da Lei 13.467/2017, que teve alteração em diversos artigos, colocando fim na contribuição sindical, “[...] aporte que possuía natureza de tributo e foi suprimido pela nova redação dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 608 da CLT” (PEREIRA, 2018, p. 1).

Neste sentido, em virtude da queda da receita sindical, como forma de amenizar as crises enfrentadas, as associações começaram a propor a volta da taxa para “[...] inclusão nas convenções e acordos, inclusive de PLR. A mensalidade também ganhou espaço, mas seu crescimento depende da ampliação do quadro de associados” (GALVÃO et al., 2019, p. 253).

Essa contribuição então pode ser dialogada, e utilizada como estratégia, mas, com base na interpretação da legislação vigente não há inconstitucionalidade na extinção das cobranças, uma vez que, não há nenhum comando em lei que dita sobre a tributação desta, aponta Pereira (2018, p. 1).

Considerando que existem julgados que desobedecem aos comandos da Reforma Trabalhista, com sentenças que declaram a inconstitucionalidade incidental da supressão da cobrança do tributo, e ainda, sopesando que não existe nenhum comando constitucional que estabelece expressamente a cobrança do tributo, pressupõe-se que são constitucionais os comandos da Reforma Trabalhista em consonância com os princípios da autonomia e da liberdade sindical, destarte, esta cobrança obrigatória pode ser extinta por lei ordinária.

De tal, forma reconhece-se que mesmo diante tal fato, as obrigações enquanto órgão representativo continuam intactas, sendo de obrigação trabalhar conforme as necessidades de seus representados, de forma a se adequar as realidades impostas pela Constituição Federal, e pela CLT.

No mais, em relação a essa negociação sem a presença da associação sindical, Almeida e Souza (2020) salientam que, a posição do sindicato é clara enquanto parte interessada nessas negociações, e sua ausência pode dar espaços a situações que não estão previstas em lei, mas é dever da justiça analisar os pontos levantados durante essa negociação coletiva, visto que há direitos que não podem ser negociados, reduzidos ou reprimidos.

5. Conclusão

A partir da construção deste trabalho, foi possível constatar a relevância da negociação coletiva nas relações de trabalho, e o quanto esta se faz necessária enquanto instrumento democrático para mediação dos conflitos gerados no ambiente de trabalho.

Para melhor compreensão do tema, buscou-se discutir a negociação coletiva a partir da Organização Internacional do Trabalho, um importante órgão que atua frente a construção de normas que integram o direito do trabalho e também nas fiscalizações das condições de trabalho.

Aqui no Brasil a negociação coletiva é prevista tanto pela Constituição Federal, como pela CLT, e para que essa tenha validade, há a exigência de órgãos representativos das classes. Esses órgãos, como é o caso dos sindicatos atuarão de forma a proteger os direitos trabalhistas, buscando ainda a mediação dos interesses.

Com isso, cabe frisar que a construção do direito do trabalho se deu mediante constates lutas de diversos segmentos organizados em prol de melhorias na área trabalhistas, sendo os movimentos sociais imprescindíveis dentro de um movimento histórico que demonstra a notoriedade desses ao longo dos tempos enquanto agentes fundamentais da luta de classes.

Os avanços na legislação se devem as movimentações históricas que buscaram maior visibilidade em busca da construção de um Estado de Direito, Estado este que olhe as diferentes composições sociais, e leve em consideração as demandas por elas apresentadas.

Assim, ao recorrer a história do Brasil, compreende a real necessidade da construção e efetivação sindical enquanto um movimento que luta em prol dos interesses da classe trabalhadora seja de forma individual ou coletiva.

Assim, ao se deparar com as garantias e o reconhecimento da representação sindical na Constituição, observa-se uma importante conquista dos movimentos sociais, visto que um de seus objetivos é a defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Neste sentido, buscou-se responder a seguinte indagação: há validade jurídica em acordos coletivos realizados entre empregador e empregado que possui associação sindical? A partir desta, identificou-se uma regra geral, mas com 2 (duas) exceções.

Conclui-se que a Constituição Federal exige como regra geral a participação do sindicato nas negociações coletivas.

Porém, houve a recepção Constitucional do artigo 617 da CLT permitindo a sua aplicação somente nos casos que as associações sindicais sejam omissas, mas, mesmo assim, é necessário se atentar as orientações do que é prescrito pela legislação para que um possível acordo seja validado.

Caso ocorra a participação do sindicato na negociação e ela seja infrutífera, eventual negociação direta da empresa com os trabalhadores será inválida, visto que a associação sindical é a maneira legal para conduzir essas negociações, apontando assim as necessidades da classe trabalhadora.

Outra possibilidade de negociação sem participação do sindicato foi introduzida pela Lei 13.467 de 2017 ao inserir o parágrafo único do artigo 444 da CLT que permite a negociação direta do empregado com o empregador, caso o empregado tenha curso superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Portanto, concluiu-se pela regra geral de obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas, salvo nos casos previstos no artigo 617 e parágrafo único do artigo 444 da CLT quando serão válidas também nas negociações construídas diretamente entre empregados e empregador.

6. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Ciro Fernando de; SOUZA, Nathália Vagas de. Ensaio sobre a releitura do art. 617 da CLT em tempos de Covid-19: a negociação coletiva, o sindicato, a coletividade e o estado de exceção. **Migalhas**, n. 5614, abr. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323465/ensaio-sobre-a-releitura-do-art-617-da-clt-em-tempos-de-covid-19-a-negociacao-coletiva-o-sindicato-a-coletividade-e-o-estado-de-excecao>>. Acesso em: 15 maio 2023.

BATISTA, Homero. Atuação sindical em juízo. In: BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado: teori ageral do direito do trabalho e do direito sindical**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/capitulo-12-atuacao-sindical-em-juizo-parte-2-direito-coletivo-do-trabalho-direito-do-trabalho-aplicado-teoria-geral-de-direito-do-trabalho-e-do-direito-sindical/1394701359#a-276305520>>. Acesso em: 22 maio 2023.

BEM, Arim Soares do. A centralidade dos movimentos sociais na articulação entre o Estado e a sociedade brasileira nos séculos XIX e XX. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 97, pág. 1137– 1157, set./dez. 2006.

BERNARDO, Carlos Magno da Silva. **A importância dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho**. 80 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2019.

BRASIL. **Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 maio 2023.

CAMARGO, Edna Massae Horie Calasans. **A evolução da negociação coletiva no setor público: construção do processo regulatório e sua eficácia**. 47 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Especialização em Negociação Coletiva. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

CARDOSO, Adalberto. Negociação coletiva e extensão de seus resultados no Brasil: permanências e rupturas. **Revista Dados**, Rio de Janeiro, v. 67, n. 1, 2023.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; LIMA, Cláudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Juiz de Fora, v. 45, 2020.

DOMINGUES, Tassio. Aspectos sobre a negociação coletiva. **Jus Brasil**, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/aspectos-sobre-a-negociacao-coletiva/152373056>>. Acesso em: 23 maio 2023.

GAIA, Fausto Siqueira. Negociação coletiva de trabalho: limites e fundamentos sociais. **Revista Jurídica Direito & Paz**, Lorena-SP, ano IX, n. 36, p. 3-17, 1º semestre, 2017.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253–270, maio 2019.

KALIL, Agnes. Entenda o que é a Organização Internacional do Trabalho e como ela influencia a legislação brasileira. **Politize**, Florianópolis, out. 2020. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 268–278, dez. 2010.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 49–62, out. 1991.

NUNES. Keyciane Mendonça; SILVA, Luis Gustavo. Negociação coletiva no direito do

trabalho: aspectos legais e doutrinários. **Revista Jurídica Online Jus**, jul. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51076/negociacao-coletiva-no-direito-do-trabalho-aspectos-legais-e-doutrinarios>>. Acesso em: 20 maio 2023.

OLIVEIRA, Larissa Carlos de. O empregado hipersuficiente na reforma trabalhista e a (in)constitucionalidade na aplicação dos princípios que idealizam o direito do trabalho. **Revista Jurídica Online Jus**, jun. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/83437/o-empregado-hipersuficiente-na-reforma-trabalhista-e-a-in-constitucionalidade-na-aplicacao-dos-principios-que-idealizam-o-direito-do-trabalho/2>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. 2018. p. 189-210.

SILVA, Bruno Ferreira Viana da. **Evolução histórica das negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro**. 61 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2013.

SOUZA, Isabela. História do sindicalismo no Brasil e no mundo. **Politize**, Florianópolis, abr. 2017. Disponível em <<https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em: 24 maio 2023.

TAVARES, Carlos Rodrigues. Breves considerações sobre a negociação coletiva. **Jus Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/breves-consideracoes-sobre-a-negociacao-coletiva/719129504>>. Acesso em: 23 maio 2023.

VIZEU, Márcia. Acordos e convenções coletivas do trabalho com a reforma trabalhista. **Instituto de Direito Real**, Rio de Janeiro, nov. 2021. Disponível em: <<https://direitoreal.com.br/artigos/acordos-convencoes-coletivas-trabalho>>. Acesso em: 22 maio 2023.