

## **Acordos Coletivos de Trabalho ferramenta de amadurecimento das relações de trabalho – A Segurança jurídica na reforma trabalhista**

**Resumo:** O presente artigo analisa os cuidados na negociação e redação dos instrumentos coletivos após a edição da lei 13467/2017, considerando a alteração prevista no controle jurisdicional sobre tais instrumentos com base nos elementos essenciais do negócio jurídico na legislação civil, e sua segurança jurídica.

**Palavras Chave:** Negociação Coletiva. Reforma Trabalhista. Elementos do negócio jurídico. Segurança jurídica da negociação coletiva. Gerenciamento de risco.

This article analyzes the process of negotiation of the collective bargain instruments after the enactment of Law 13467/2017, considering the proposed change in the judicial control of such instruments based on the essential elements of the juristic acts based on the civil legislation, and its legal certainty

**Key Words:** Collective Bargain. Labor Reform. Elements of the Juristic Acts. Legal Certainty of the Collective Bargain negotiation. Risk Management.

**Maria Lucia Benhame**

E a reforma trabalhista aí está,. Aprovada a lei 13.467/2017, a realidade das negociações coletivas se altera.

Uma das novidades da dita reforma trabalhista está no controle dos acordos coletivos pelos Tribunais do Trabalho, que passa a ser restrito aos requisitos formais dos negócios jurídicos.

A alteração vem como uma reação às várias decisões de nulidade dos acordos firmados ingressando no mérito das questões, ou seja, atuando de maneira a restringir a vontade das partes num documento que é justamente uma autocomposição entre as partes, desrespeitando, muitas vezes, a vontade dessas partes contratantes.

Será a reforma trabalhista, com a flexibilização dos instrumentos coletivos, um primeiro instrumento dessa mudança?

O quanto a alteração das regras negociais na reforma trabalhista, sem a adequação do sistema de enquadramento sindical atual gerará um verdadeiro fortalecimento das negociações coletivas e uma real aceitação de seu conteúdo pelos Tribunais Trabalhistas?

Não vamos enfrentar neste artigo a questão do financiamento sindical, pois essa é matéria específica, controversa e que exige estudo profundo, salvo se resolvida rapidamente por nova norma estatal de que se deverá verificar a constitucionalidade ou não oportunamente, da mesma maneira que muitos instrumentos coletivos que hoje já fixam regras controversas e de legalidade e constitucionalidade duvidosa deverão ser submetidos ao controle constitucional.

O estudo se limita a possível utilização dos instrumentos coletivos como meio de gestão das relações trabalhistas por empresas e empregados e a sua segurança jurídica face aos novos termos legais.

Assim, analisaremos a alteração mais controversa de todos os tempos: A edição da lei 13.467/2017, que em dois artigos principais trata das negociações coletivas – 611 A e 611 B, que no entanto, não serão objeto do presente artigo, que vai analisar a segurança jurídica dos acordos com base nas alterações ao artigo 8º e § 2º do artigo 611–A ambos da CLT.

O artigo 611 A em seu parágrafo primeiro estabelece que: *“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”*

E o artigo 8º para regulamentar o controle do ato jurídico tem, em sua nova redação, inseridos os parágrafos 2º e 3º e transformado o parágrafo único em parágrafo 1º, com alteração de seu texto:

*Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

*§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.*

*§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.*

*§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos*

*essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)*

Primeira grande mudança: O Direito comum passa a ser fonte subsidiária do direito do trabalho sem nenhuma limitação, que antes havia, com a atual exclusão da expressão: *naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*.

E mais duas mudanças significativas:

A imposição de que súmulas não criem direitos inexistentes em lei, nem restrinjam direitos previstos ou não em lei.

E o que mais impacta neste artigo: a imposição de que os Tribunais Trabalhistas limitem-se a verificar em eventual análise da legalidade dos instrumentos coletivos somente a sua formalidade, ou seja, a presença e o respeito aos fundamentos do negócio jurídico, conforme artigo 104 do Código Civil, que estabelece:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Assim, com a reforma, deixa-se o cenário em que os Tribunais analisavam o mérito os instrumentos derivados das negociações coletivas para simplesmente analisar, respeitando a autonomia da vontade os elementos essenciais de validade do negócio jurídico

Simple.

Simple?

Então vamos lá:

### **Primeiro elemento: agente capaz**

1. A figura do agente capaz pressupõe, entre pessoas jurídicas – empresa e sindicato ou entre sindicatos, que todos estão regularmente constituídos na forma da lei – artigo 40 e seguintes do Código Civil, com especial atenção aos artigos 53 e seguintes no caso de Sindicatos.

2. E pressupõe, do lado sindical, seja ele, sindicato, o real representante da categoria profissional ou patronal por quem firmam o acordo.

**E então precisamos analisar como se dá o enquadramento sindical brasileiro.**

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a plena liberdade sindical, em seu artigo 8º, mantendo, no entanto, em seu inciso II a unicidade sindical:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I ...

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Muita discussão doutrinária e jurisprudencial foi travada durante todos esses anos pós-vigência da Carta Magna, sobre a recepção ou não dos artigos da CLT que regulamentavam os sindicatos e a atividade sindical.

Tal discussão mantém-se ainda hoje, como pode se ver das afirmativas Cláudio Rodrigues Morales in Enquadramento Sindical após a Constituição Federal de 1988, LTR , julho, 2003 pg. 26/27:

*A questão da vigência do artigo 577 da CLT que cuida do enquadramento sindical ainda é polêmico, pois alguns sustentam que o dispositivo foi recepcionado pela Carta Augusta , outros entendem que não, por ser incompatível com a nova ordem.*

Cita o mesmo autor pareceres divergente de Ives Gandra da Silva Martins : “...A conclusão de que o artigo 577 da CLT está íntegro, recepcionado pela Constituição Federal e que o paralelismo de categorias por ele estabelecido é plenamente vinculante, devendo por conseguinte se obedecido em toda a sua extensão.” E de Eduardo Gabriel Saad, que sustenta que o artigo 577 perdeu sua eficácia com a vigência da CF, tese que o autor espousa.

O tema assim é controverso, mantida a unicidade sindical, necessária a manutenção do enquadramento sindical, ainda que sem controle executivo do Estado, na realidade viga mestra da unicidade.

O Supremo Tribunal Federal considera vigente o artigo 570 e consequentemente o 577 da CLT.

O entendimento do STF foi consubstanciado na súmula 677 que dispõe:

*STF Súmula 677*

*Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao ministério do trabalho*

*proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.*

Sérgio Pinto Martins (*Comentários à CLT ed. Atlas, 2003, pg 593*) ao comentar o artigo 577 da CLT, diz: *“Entretanto como o sistema anteriormente vigente foi recepcionado pela Norma Ápice de 1988 permanece em vigor o quadro anexo do artigo 577 da CLT que só poderá ser modificado por legislação futura ou na definição da base territorial pelos trabalhadores ou empregadores interessados (art. 8º, II, da CF). O enquadramento sindical persiste em vigor diante da unicidade sindical. delimita grupos e categorias.”*

Vigentes os artigos 570 e 577 da CLT, mas sem o controle administrativo Estatal, toda controvérsia, ou necessidade de declaração de enquadramento ou reenquadramento é de competência do Poder Judiciário, como se vê da lição de Raimundo Simão de Melo: “.. ficaram vedadas a interferência e intervenção do Estado na organização sindical, pelo que não cabe mais à antiga Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho tratar sobre o assunto. Assim, a solução do conflito de forma definitiva e com força de coisa julgada é incumbência do Poder Judiciário Estadual”. ( apud Cláudio Rodrigues Morales op.cit.)

Competência hoje, da Justiça do Trabalho face a Emenda Constitucional 45.

A jurisprudência atual continua considerando que as normas celetistas estão vigentes, não cabendo às partes escolher a qual sindicato se filiarão, mas sim, obedecer os ditames legais, quais sejam o do enquadramento através da atividade preponderante da empresa, salvo categorias profissionais ou diferenciadas:

*TRT-2 – DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO DC 20033200800002000 SP 20033-2008-000-02-00-0 (TRT-2)*

*Data de publicação: 28/08/2008*

*Ementa: DISSÍDIO COLETIVO – ENQUADRAMENTO SINDICAL PATRONAL. O enquadramento sindical patronal não se dá pelo porte do empreendimento, mas pela solidariedade de interesses econômicos das empresas que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, ocorrendo, em regra, pela atividade preponderante da empresa.*

*Encontrado em: Número: 2008002045 SDC TURMA 28/08/2008 – 28/8/2008 SINDICATO OU FEDERAÇÃO, Enquadramento. Em geral*

*TRT-10 – RECURSO ORDINARIO RO 824200701910004 DF 00824-2007-019-10-00-4 (TRT-10)*

*Data de publicação: 09/05/2008*

*Ementa: NORMA COLETIVA. ENQUADRAMENTO SINDICAL PATRONAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. O enquadramento sindical patronal se dá em função da atividade preponderantemente desenvolvida pela empresa.*

*Comprovado que a atividade preponderante da reclamada situa-se na área da indústria da construção pesada, tem-se que a demandada encontra-se vinculada ao Sindicato Nacional da Indústria da Construção Pesada – SINICON, não estando obrigada ao cumprimento das normas coletivas entabuladas entre o sindicato profissional e o Sindicato da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário do DF – SINDUSCON.*

Sendo assim, o Sindicato signatário deverá ser o que efetivamente representa aquela categoria sob pena de não ser agente capaz naquele instrumento coletivo.

Chegamos assim a primeira conclusão jurídica: acordo sindical firmado envolvendo categoria não representada pelos signatários gera a nulidade do acordo face aos não representados por força de lei, pois não será ele um “agente capaz”.

E qual a sua consequência prática?

Que acordos firmados entre empresas e sindicatos, para Banco de Hora, participação nos lucros, jornadas e todos os outros assuntos elencados no artigo 611-A e os demais temas não proibidos deverão ser firmados com os sindicatos competentes, e para tanto temos que analisar os sindicatos representativos da:

1. Categoria dominante
2. Categorias diferenciadas
3. Categorias profissionais liberais.

Assim as empresas deverão, ao iniciar uma negociação, primeiramente responder a pergunta: Negociar com quem|?

Todos os trabalhadores envolvidos deverão ser representados por seus sindicatos corretos, portanto, acordo coletivo firmado com sindicato dominante não atinge categorias diferenciadas e ou profissionais, que deverão ter seus acordos firmados com tais sindicatos, esses sim, agentes capazes de firmar tais acordos.

Mas, essa situação já existe hoje.

Sim, existe, mas, na prática, vemos vários acordo que desrespeitam tais regras.

Há mesmo empresas inseridas em sindicatos errados por não cuidarem do enquadramento sindical de maneira correta.

Mas, se até hoje, esse não era o foco na análise dos acordos firmados, preocupando-se mais os julgados com o “mérito dos acordos”, ausência de contrapartida etc... após a reforma, a verificação das formalidades legais será muito mais preciso e cuidadoso.

Assim, as empresas e sindicatos devem anotar esse item em seu check list: agente capaz!

Devem ainda verificar, na representação da pessoa jurídica correta, os aspectos formais dessa representação, ou seja, quanto ao sindicato verificar no estatuto sindical:

1. Quem representa o sindicato para assinar o acordo
2. Qual o documento que o autoriza a assinar, tais como atas de eleição de diretoria
3. A assembleia que votou o objeto do acordo está regularmente constituída? Os prazos de editais e sua forma foram respeitados? São anteriores à assembleia? Qual o quórum exigido no estatuto? Como se prova o quórum? Há lista de presença firmada com identificação dos presentes – nome e RG no momento da assembleia? Qual a forma de votação – aclamação? Escrutínio secreto? Há alguma formalidade exigida no estatuto não cumprida?

Quanto à empresa necessário verificar o contrato social e como se dá sua representação.

Com esses requisitos todos cumpridos, o instrumento coletivo terá como signatários agentes capazes de os firmar.

### **Passamos então ao segundo elemento, importante para a negociação coletiva: Objeto lícito**

Objeto lícito, é o possível no ordenamento jurídico, ou seja, o que a lei não proíbe, o que não é ilegal.

Nesse caso, a cada caso a situação a ser regulamentada deverá ser analisada com base no ordenamento jurídico-trabalhista, e neste item está a brecha da interpretação do mérito do acordo.

Com a reforma, os artigos basilares nesse caso serão o 611 A e o 611 B, sendo este último, o principal farol, pois é o que impede a negociação *in pejus* dos itens ali elencados.

Principal, mas não único.

E porque o principal, e não o único motivo? Porque os instrumentos serão ainda analisados com base nos artigos da CLT não alterados, as normas internacionais ratificadas e internalizadas pelo Brasil nos moldes do § 3º do artigo 5º da CF/88 pelo Brasil, sempre à luz dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Devemos ainda considera que o direito trabalhista é, e continuará sendo

irrenunciável, assim, os acordos coletivos, como próprio nome dizem devem refletir verdadeiras transações, e transação implica sempre em concessões recíprocas.

Portanto, ainda que não estabelecida de maneira expressa e a cada cláusula, como dizia a redação anterior do projeto de lei da reforma, a contrapartida deve existir e ser verificável, ainda que não expressa, ou seja, do conjunto do acordo deve-se ser capaz de verificar alguma vantagem ao trabalhador abrangido, se o texto identificar alguma redução de direito previsto em lei.

Isso por força do artigo 611-A que em seu parágrafo segundo determina:

*§ 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.*

Em interpretação da lei, ao se considerar que a lei não tem palavras inúteis, podemos considerar que a contrapartida deve existir, apenas não necessariamente deve ser “expressa” sob pena de o acordo ser nulo por configurar renúncia a direito indisponível.

Assim importante que o acordo coletivo demonstre existir uma contrapartida ainda que ela possa ser delimitada pelo conjunto de regras, ainda que não expressa.

Os acordos deverão também respeitar os limites expressos do artigo 611-B da CLT, que estabelece ser objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos ali elencados:

Portanto a interpretação dos dispositivos legais do Código Civil em conjunto com o parágrafo segundo do artigo 611-A combinado com o artigo 611-B deverá ser considerada para verificação da licitude do objeto do acordo coletivo, sem prejuízo das regras constitucionais e demais instrumentos normativos.

**E por fim, o último elemento: A forma prescrita ou não defesa em lei.**

A CLT estabelece em seus artigos 612 e seguintes as formalidades dos instrumentos coletivos.

Assim, o artigo 612 estabelece o quórum mínimo exigido, que se ausente poderá gerar a nulidade do instrumento coletivo:

*TST – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 105251320155030000 (TST)  
Data de publicação: 17/02/2017 Ementa: RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VICIO FORMAL. NULIDADE. O art. 612 da CLT estabelece que “os sindicatos só poderão*



*celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, por deliberação de assembleia 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 acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço)”. **No caso, não há qualquer registro da realização de reunião especificamente convocada para discutir e aprovar os termos da convenção coletiva de trabalho impugnada. Acrescente-se que, conforme apontado nas contrarrazões apresentadas pela recorrida, de fato, a convenção coletiva de trabalho foi subscrita por pessoa que não recebeu a outorga de poderes específicos para praticar o ato. Desse modo, por todos os aspectos, forçoso reconhecer que houve vício formal capaz de macular o instrumento coletivo a ponto de ser declarado inválido. Correta a decisão da Corte regional, resguardadas as situações estabelecidas. Recurso ordinário a que se nega provimento.***  
(<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CLT+.+Art.+612&l=365dias>)

Os requisitos indicados no artigo 613 deverão ser cumpridos, sob pena de nulidade, bem como o instrumento coletivo deve ser registrado no sistema Mediador, requisito formal de validade desses instrumentos, exigida por força da Instrução Normativa nº 16, de 15 de outubro de 2013, acompanhado das assinaturas dos agentes capazes e registro físico nas SRTs competentes.

Portanto, empresas e sindicatos patronais e profissionais devem se atentar aos requisitos do negócio jurídico que estão firmando para evitar futuras demandas arguindo sua nulidade.

Cumpridos os requisitos do negócio jurídico, comprovada a inexistência de qualquer vício de consentimento, as empresas terão um instrumento válido para sua gestão e os trabalhadores um instrumento para fazer vales suas reivindicações.

### **E na prática a magistratura do trabalho?**

A Associação Nacional da Magistratura do Trabalho – ANAMATRA em, reação a reforma trabalhista editou vários enunciados, sendo que alguns em relação às negociações coletivas e seus instrumentos

Nesses enunciados encontramos regras restritivas à negociação, já demonstrando que a segurança jurídica das negociações só será alcançada com um cuidado formal e de mérito nos acordos pelas partes negociantes.

(<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp?ComissaoSel=3>)

Tais enunciados não são regras com validade no ordenamento jurídico, mas devem

ser analisadas por indicarem a direção que a jurisprudência de nossos Tribunais provavelmente seguirá.

Dentre as regras fixadas nos enunciados encontramos controle do aspecto formal, mas também das regras contidas nos acordos, e mais importante, o que já frisamos anteriormente no item em que tratamos do “objeto lícito” acima, a indicação clara de existência de contrapartida aos empregados se algum direito for restringido.

*Enunciado 1*

*Título ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA*

*Ementa*

*I – negociação coletiva. Limites. Adequação setorial negociada. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo, ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta. II – a “adequação setorial negociada” não autoriza a supressão ou redução de direitos “tout court”, cabendo às partes, nos termos do artigo 611-a da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como definir as contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo inconstitucional o disposto no parágrafo 2º do art. 611-a da CLT.*

*Enunciado 2*

*Título NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES*

*Ementa*

*Nos termos do art. 5º, § 2º, da constituição federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepuserem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.*

E um muito importante face ao contido sobre inexistência de contrapartida expressa:

*Enunciado 5*

*Título INSTRUMENTO COLETIVO E ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COMPENSATÓRIA*

*Ementa*

*I – contrapartidas em sede de negociação coletiva. Exigência inerente à boa-fé objetiva. Impossibilidade de supressão por lei. Inconstitucionalidade. A*

*disposição constante do artigo 611-a, § 2º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da constituição federal, e tampouco com o artigo 5º da convenção 154 da OIT. II – negociação coletiva. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Anulação de cláusula compensatória. Art. 611-a, § 4º da CLT. Havendo dúvida acerca da existência de cláusula compensatória em benefício de outra cláusula principal, aquela deverá permanecer no instrumento coletivo, mesmo na hipótese do art. 611-a, § 4º (1ª parte), em observância ao princípio da proteção ao trabalhador (in dubio pro operario).*

Trocando em miúdos:

- Flexibilização ou restrição de algum direito deve ser justificada com a forma de gerar um “bem maior” ao empregado, como por exemplo, manutenção de emprego;
- Ao efetuar o acordo além do contido no artigo 611 B as partes devem verificar convenções internacionais, no entanto, tais convenções devem ter sido ratificadas pelo Brasil e inseridas em nosso ordenamento jurídico.
- O enunciado que trata da contrapartida considera inconstitucional o § 2º do artigo 611 -A e indica que se anulada cláusula convencional, a sua contrapartida deve ser mantida.

Resumindo: tudo como dantes no quartel de Abrantes.

Os enunciados citados não esgotam a matéria contida no documento da Anamatra, mas servem para nortear o gerenciamento de risco nas negociações coletivas.

A matéria ainda vai ser objeto de várias contrariedades.

A nova legislação tenta despertar a maturidade nas negociações coletivas, mas como toda mudança sofrerá grande resistência dos defensores do *status quo*.

### **Negociado sobre o legislado só traz prejuízos aos trabalhadores?**

Com ou sem resistência a reforma aí está, e se acordo com as novas regras, respeitadas as limitações do artigo 611 B, e por óbvio as normas constitucionais, o negociado vale sobre o legislado.

Portanto, as partes poderão usar os instrumentos coletivos para realmente legislar sobre assuntos de seus interesses com concessões mútuas, criação ou mesmo redução de algum direito desde que o resultado final demonstre verdadeira transação acordada.

Ambas deverão analisar todas as reivindicações e seus impactos para acatá-las ou as afastar.

Todos deverão se preparar para a nova situação, pois novas regras podem surgir alterando mesmo o disposto na reforma seja expandindo seja restringindo alterações havidas.

Portanto, se um instrumento coletivo limitar a terceirização em alguma atividade empresarial, tal instrumento coletivo se sobreporá à lei que libera tal terceirização, uma vez que a matéria foi negociada pelas partes, que restringiram tal hipótese.

Como aliás, efetuado pelo Sindicato dos Metalúrgicos em recente acordo com a empresa Toyota que controla a terceirização em chão de fábrica, impondo a aprovação dos trabalhadores para tanto. (<https://www.smetal.org.br/imprensa/acordo-na-toyota-garante-protecao-contr-reforma-trabalhista/20171004-194502-d730>)

Importante verificar que mesmo situação estabelecidas, como por exemplo, a desnecessidade da negociação sindical em caso de dispensa coletiva pode ser tornada sem efeito se a regra coletiva a exigir para casos futuros, existindo mesmo hoje Convenções Coletivas com essa regra e outras que já regulamentam critérios para as demissões para redução de força de trabalho, como a convenção coletiva dos aeronautas, que estabelece:

([http://www.aeronautas.org.br/images/CCT\\_2016\\_2017\\_Regular.pdf](http://www.aeronautas.org.br/images/CCT_2016_2017_Regular.pdf))

*3.1.2. Normas em caso de necessidade de redução da força de trabalho.*

*Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por função, observados os seguintes critérios:*

- a) O aeronauta que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;*
- b) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;*
- c) Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;*
- d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral, respeitada a ordem decrescente de antiguidade na empresa;*
- e) Os de menor antiguidade na empresa.*

Qualquer dispensa coletiva que desrespeite tais regras será nula, e os empregados demitidos sem que tais critérios sejam obedecidos poderão pleitear sua reintegração no emprego.

Portanto, a reforma trabalhista não traz a alardeada perda para trabalhadores. Traz

sim mais responsabilidades para as partes que negociarem.

### **Podemos então dizer que as relações coletivas amadurecerão com a reforma?**

Uma das novidades da reforma trabalhista, e que favorece o uso do instrumento coletivo no âmbito de uma empresa, é a possibilidade das empresas negociarem acordos coletivos sem necessidade de sua submissão ao contido nas Convenções Coletivas, de acordo com a nova redação do artigo 620 da CLT.

Esse fato é salutar, pois as Convenções Coletivas ao envolverem empresas de diferentes portes de uma mesma categoria econômica por vezes, geram regras impossíveis de serem aplicadas em empresas com diferentes situações econômicas por exemplo.

Quando se pensa nas normas coletivas como instrumento de gestão das relações de trabalho, a primeira ideia que surge é a de evitar desemprego, mas não. Também é gestão ter mais benefícios para reter talentos, poder gerir situações de trabalho de uma determinada natureza e outras.

Importante que os Tribunais mantenham a prevalência da autocomposição, pois, quem mais do que os diretamente envolvidos conhecem sua realidade? Porque entender que alteração de direitos são necessariamente redução e renúncia?

Os acordos coletivos podem ser instrumento de gestão de relações trabalhistas, e condições específicas de trabalho podem ser regulamentada pelas partes diretamente envolvidas, gerando maiores benefícios e melhores condições de trabalho em época de “vacas gordas”, e manutenção do emprego e da atividade econômica em época de “vacas magras” .....

A reforma impõe mais responsabilidade, não só no que é negociado, mas em como se formaliza tal negociação, pois a falta de cuidado na instrumentalização gerará a fácil nulidade dos acordos.

E além de todos os cuidados com o agente capaz, objeto lícito, forma prescrita em lei, interpretações jurisprudenciais contrárias, as partes devem se atentar a um aspecto formal importante que é o tempo e validade dos acordos coletivos, não só a vigência em si, mas a validade das normas após seu encerramento face a vedação expressa à ultratividade da norma coletiva, sendo esse mais um fator de gerenciamento importante para evitar-se riscos às partes.

Se as normas coletivas não aderem ao contrato, e têm vigência somente durante a validade do instrumento coletivo que a institui, se a empresa não negociar, ou os trabalhadores não negociarem por longo tempo, e a empresa continuar a aplicar a regra, sem um instrumento coletivo que a autorize, poderá gerar uma nova regra

agora derivada do costume de manter as disposições, ou gerar um risco de nulidade por ter uma restrição de direito sem contrapartida.

Tal situação somada ao previsto na súmula 51 do TST poderá gerar novos riscos jurídicos às empresas, cabendo a elas mais uma vez buscar o gerenciamento do risco, que pode ser feito de diversas formas, como prever já um prazo de vigência pós prazo convencional e enquanto as negociações se mantêm no próprio instrumento coletivo, por exemplo, notificar os sindicatos de que manterão por determinado tempo, mas depois deixarão de aplicar tais regras, dentre outros que devem ser estudados a cada caso.,

Já os trabalhadores perderão do dia para a noite ter benefícios cassados, justamente para evitar-se a aplicação do contido na súmula 51 do TST.

Portanto, as partes ver-se-ão obrigadas a negociar e transacionar para manter a gestão de suas relações, sem o que a letra fria da lei será aplicada.

Verifica-se assim, que a reforma, ao contrário do que se diz gerará obrigatoriamente o amadurecimento das relações sindicais, a responsabilização das partes envolvidas, e mesmo do Judiciário e do Ministério Público, que deverão respeitar o acordado, verificando as regras de formalização quando o caso, mas respeitando a vontade das partes.

Talvez seja o início desse amadurecimento um primeiro passo para além da infância das relações sindicais a que estamos acostumados desde a estrutura getulista.

---

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Constituição Federal
2. CLT Comparada Urgente, Thereza Nahas, Leone Pereira, Raphael Miziara ed RT, 2017
3. Maurício Godinho Delgado – in Curso de Direito do Trabalho ed LTR
4. Organização Sindical no Brasil passado – presente– futuro? – José Carlos Arouca Ed LTR
5. para jurisprudências: [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)
6. demais links no texto