

Normas coletivas pós-Reforma Trabalhista: preponderância, autorizações e restrições à luz do Direito Comparado

Bruno Herrlein Correia de Melo

Sócio fundador de Herrlein & Lopes Advogados – escritório de advocacia com sede no Rio de Janeiro-RJ. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pela UGF-RJ. Autor do livro *Fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho* (Servanda). Co-autor dos livros *Questões atuais de Direito Empresarial* (v. II) e *Operações societárias no Direito nacional e estrangeiro – questões atuais*. Autor de diversos artigos veiculados em publicações impressas e *sites* jurídicos especializados sobre matéria trabalhista. Advogado referido em publicações internacionais como *Chambers Latin America Guide*, nas edições de 2016, 2017 e 2018, e *Who's Who Legal*, nas edições de 2018, 2019, 2020 e 2021. Vencedor do Client Choice Award 2020 na categoria Labour Litigation Brazil (Contencioso Trabalhista no Brasil).

Resumo: Negociações coletivas são admitidas e incentivadas como importante fonte normativa do Direito do Trabalho, embora possam enfrentar potencial restrição negocial nas leis trabalhistas positivadas. Não obstante, com evolução das relações trabalhistas e modificações de cenário socioeconômico, algumas amarras negociais foram afrouxadas, como se vê de termos trazidos no Brasil com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Nesse cenário, por meio de pesquisa jurisprudencial-bibliográfica exploratória e análise qualitativa a respeito da letra da lei, de estudos sobre o tema e de precedentes jurisprudenciais, este artigo apresenta o registro dos atuais termos da lei brasileira em relação ao que se admite ou se restringe negociar em normas coletivas. Buscando linguagem clara e objetiva, o artigo aborda o atual trato do ordenamento jurídico brasileiro ao tema, à luz da lei vigente e também de equivalentes identificados em Direito Comparado. Por fim, expõe-se conclusão em relação aos pontos de diferença e similitude no trato das negociações coletivas pelos diversos ordenamentos jurídicos.

Palavras-chave: Normas Coletivas. Reforma Trabalhista. Direito Coletivo do Trabalho. Direito Comparado.

Sumário: 1 Linhas iniciais – 2 Normas internacionais – 3 Princípios tradicionalmente aplicáveis às negociações coletivas – 4 *Status* das normas coletivas no atual ordenamento jurídico brasileiro – 5 Matérias de negociação prevalente sobre a lei – 6 Matérias de negociação restrita – 7 Direito comparado – 7.1 Argentina – 7.2 Espanha – 7.3 Estados Unidos da América – 7.4 Holanda – 7.5 Uruguai – 8 Conclusões – Referências

1 Linhas iniciais

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)¹ trouxe consigo sensível modificação na estrutura do Direito do Trabalho brasileiro, sendo digna de nota a nova dinâmica estabelecida no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho – segmento que refere à organização sindical, representação dos trabalhadores, direito de greve e negociação coletiva.

No particular, por um lado, a Reforma fez sangrar os cofres dos sindicatos, ceifando sua principal fonte de receita ao tornar facultativas as antes obrigatórias contribuições sindicais (modificação na redação dos artigos 578 e 579 da CLT)... Mas, por outro, a Reforma prestigiou os sindicatos nas negociações coletivas, ampliando a gama de matérias passíveis de negociação e indicando prestígio ao negociado, mesmo diante da legislação e da jurisprudência.

O presente estudo propõe expor os termos da lei trabalhista brasileira pós-Reforma em relação às normas coletivas, por meio de análise qualitativa a respeito da letra da lei e pesquisa jurisprudencial-bibliográfica exploratória, com foco peculiar nas relações das normas coletivas em Direito Comparado, a fim de proporcionar melhor compreensão dos termos abraçados por nosso ordenamento jurídico no presente mudo globalizado.

2 Normas internacionais

Desde a Revolução Industrial (século XVIII), as negociações entre sindicatos e poder econômico se fizeram arraigadas nas relações de trabalho, como peça essencial à criação, à evolução e à constante modulação de direitos trabalhistas.

Nesse passo, tem-se a negociação coletiva e os sindicatos como elementos universais nos atuais ordenamentos jurídicos em matéria trabalhista, apresentando-se como fator reconhecidamente salutar tanto para a criação direta de normas (em normas coletivas) quanto para o procedimento do Legislativo.

E sobre o tema, inclusive, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) tem positivadas diretrizes no sentido de estimular a negociação coletiva, conforme a Convenção 98 da OIT² (ratificada pelo Brasil no Decreto Legislativo nº 49/52), sendo de se transcrever, à guisa de exemplo, o artigo 4 da referida Convenção:

¹ BRASIL, 2021.

² Convenção que versa sobre "Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva", aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1949), entrando em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951 (OIT, 1949).

Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.³

Em tempos mais recentes, a Convenção nº 154 da OIT⁴ (ratificada pelo Brasil no Decreto Legislativo nº 22/92) aperfeiçoa a matéria negocial coletiva, indicando interpretação ampla para a expressão “negociação coletiva” e que tal instituto deve ser fomentado e prestigiado, para assegurar a expansão quantitativa e qualitativa.

Em seus termos, a Convenção nº 154 da OIT refere-se ao estímulo às negociações coletivas e sugere ampla abrangência para tais negociações, referindo-se, ainda, à necessidade de “consulta prévia” por parte das autoridades públicas, respeitando estrutura tripartite (Estado, empregados e empregadores), conforme termos dos artigos 5º e 7º da Convenção em voga:

Art. 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção; [a] fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez];

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

³ OIT, 1949.

⁴ Convenção que versa sobre “Fomento à Negociação Coletiva”, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1981), entrando em vigor no plano internacional em 11 de setembro de 1983 (OIT, 1981).

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

(...)

Art. 7º

As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores”.⁵

Extrai-se do positivado pela OIT, portanto, ser a negociação coletiva de suma importância no campo normativo laboral, como fonte do Direito que é, para equilibrar os contratos individuais incentivados pela globalização em detrimento de patamares mínimos civilizatórios, ou, em outro passo, a fim de resguardar viabilidade de atividades produtivas, razão pela qual é merecedora de adequada e acurada tutela legislativa e jurisdicional.

3 Princípios tradicionalmente aplicáveis às negociações coletivas

Não obstante normatização supralegal estabelecida nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, tanto a Constituição Federal quanto leis específicas ainda vigentes contemplam diretrizes referentes às negociações coletivas, podendo-se extrair de seus termos o arcabouço principiológico aplicável às negociações coletivas.

A nosso ver, seriam três os principais princípios tradicionais das negociações coletivas, o da interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e o da subsidiariedade estatal.

O primeiro deles, o *princípio da interveniência sindical na normatização coletiva* tem previsão no art. 8º, III e VI, da Constituição Federal,⁶ entabulando que a validade do processo negocial coletivo deve se submeter à necessária intervenção do sindicato (ou, de forma supletiva, de federações ou confederações).⁷

O segundo é o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*, que tem como premissa necessária para as negociações coletivas o equilíbrio de forças.

⁵ Convenção nº 154 (OIT, 1981).

⁶ BRASIL, 1988.

⁷ Digno de registro que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) inseriu duas exceções à regra do princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, a saber: (i) parágrafo único no art. 444 da CLT, que determina a prevalência da pactuação individual sobre a lei e mesmo sobre norma coletiva quando o empregado for portador de diploma de nível superior, com salário diferenciado; e (ii) os artigos 510-A e 510-B da CLT, que preveem representação por “comissões de empregados” em determinadas situações inclusive relacionadas a normas coletivas, mas a matéria foge ao escopo do presente estudo.

Com a suposição de que o empregador seria parte mais forte, o ordenamento jurídico busca equilibrar a balança com instrumentos de garantia e pressão (como garantias e prerrogativas sindicais, liberdade sindical, direito de greve etc.), havendo, ainda, previsão, no art. 11, §2º, da Lei nº 10.192/01,⁸ de que o equilíbrio de forças pode se dar com a mediação estatal, por meio do Ministério do Trabalho.

O terceiro, enfim, seria o *princípio da subsidiariedade estatal*, segundo o qual o Estado manteria função supletiva na negociação coletiva de trabalho, intervindo, mas apenas em circunstâncias específicas, quando não houver sucesso na auto-composição entre os negociantes ou quando for impossível por falta de representatividade sindical, por exemplo.

Autores enumeram outros princípios tradicionais, tais como o do direito de informação (com corolários consubstanciados nos princípios da boa fé, da razoabilidade e da lealdade), o princípio da paz social, o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada. Contudo, a nosso ver, alguns seriam meros parâmetros gerais de todo e qualquer negócio jurídico e de outros observáveis somente em determinadas situações, fugindo à natureza principiológica.

4 *Status* das normas coletivas no atual ordenamento jurídico brasileiro

Sem embargo, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)⁹ trouxe inserção de mais um novo princípio se suma importância a ser considerado em relação às normas coletivas, o *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*.

O referido princípio passou a constar do texto consolidado no §3º do artigo 8º, sendo oportuna, para melhor contextualização, a transcrição do atual teor completo do referido artigo, *in verbis*:

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.

⁸ BRASIL, 2001.

⁹ BRASIL, 2017.

§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 n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.¹⁰

Importante notar que a atual redação celetista limita os poderes dos magistrados, ao vedar-lhes “restringir direitos legalmente previstos” e “criar obrigações que não estejam previstas em lei”, e prestigia as negociações coletivas de maneira a blindar o aspecto material das normas negociadas, restringindo eventual análise de validade do negócio jurídico às hipóteses de capacidade dos agentes, licitude do objeto e observância de forma prescrita ou não defesa em lei.

Uma vez observados os aspectos formais da norma coletiva, não estando as matérias negociadas inseridas no rol taxativo de vedações constante do art. 611-B da CLT, e sendo a matéria negociada lícita, possível e determinada ou determinável, caberia ao Judiciário (em tese) aplicar a norma, com intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

De se registrar, ainda, que o prestígio às normas coletivas soa respeitar a necessidade de moldar normas às peculiaridades de determinadas categorias, ademais de viabilizar a adequação mais rápida da normatização, sendo conhecimento comum que a via negocial coletiva é muitíssimo mais célere para modificações normativas do que a via do Legislativo.

Do mais, a preponderância das normas coletivas em seu atual *status* também converge para os ditames constitucionais, já que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal as enaltece nos seguintes termos:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

¹⁰ BRASIL, 1943.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (...).¹¹

Assim, prestigiada no cenário jurídico nacional a negociação coletiva, consubstanciada em convenções coletivas (entre sindicatos, federações e/ou confederações – *caput* e §2º do art. 611 da CLT) ou acordos coletivos (entre sindicatos e empregadores – §1º do art. 611 da CLT).

5 Matérias de negociação prevalente sobre a lei

Como visto, a regra vigente indica que entes sindicais estão munidos de amplo poder negocial, aplicando-se a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

No particular, o *caput* do artigo 611-A da CLT reafirma que tanto convenção coletiva quanto acordo coletivo têm prevalência sobre a lei, em especial porque consigna tal axioma e o positiva em rol apenas exemplificativo, com uso da expressão “entre outros” para os temas jurídicos passíveis de negociação.

E nessa toada, *sine qua non* a leitura do texto celetista positivado pela Reforma Trabalhista no artigo 611-A da CLT, que, indene de dúvidas, atribui premissa de validade jurídica como regra às normas coletivas:

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 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;

¹¹ BRASIL, 1988.

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.

§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.¹²

A norma deixa claro que, ademais de ser a regra a possibilidade de negociar de forma diferente da legislada, a liberdade negocial prescinde de contrapartidas recíprocas para eventualmente suprimir ou reduzir direitos – a não ser que versem sobre redução de salário ou da jornada, quando, em termos do §3º do artigo, devem prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Digno de se notar, também, que o eventual questionamento judicial da validade de cláusulas dos instrumentos de negociação coletiva somente poderá ocorrer com a presença dos sindicatos subscritores da norma no processo, como litisconsortes

¹² BRASIL, 1943.

necessários, tornando possível que tais entes exerçam direito de defesa em relação aos termos que negociaram.

6 Matérias de negociação restrita

Noutro lado, temos no artigo 611-B da CLT rol restritivo de matérias para negociação coletiva, mas não como impeditivo absoluto da negociação de tais temas, e sim como limitador da negociação, que, quanto a essas matérias, não pode ser prejudicial ao trabalhador em “supressão” ou “redução” dos direitos.

Depreende-se então que, em relação às matérias trazidas no artigo 611-B da CLT, ainda assim pode haver negociação coletiva, mas se deve respeitar a letra da lei como parâmetro mínimo a ser mantido e observado, sob pena de ilicitude da norma coletiva no particular.

Com isso, de grande valia a transcrição da íntegra do referido artigo 611-B da CLT, com o rol que restringe a negociação:

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;

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.¹³

¹³ BRASIL, 1943.

Mais uma vez, a lei nos entrega rol autoexplicativo de temas, fazendo com que essas matérias que constam em tal listagem somente possam ser negociadas para ampliar o parâmetro mínimo de direito constante na lei para cada uma delas.

Vê-se, sem enfadonhamente repetir cada um dos incisos do artigo 611-B da CLT com as matérias de negociação restringida, que resumidamente o legislador quis manter alheio aos poderes negociais coletivos itens que digam respeito à receita e a subsídio estatais, que assegurem minimamente a remuneração e a saúde dos trabalhadores, que vedem discriminações, e que refiram prazo prescricional, organização sindical ou direito de greve.

7 Direito comparado

Noutro espectro, ademais do olhar interiorizado para nosso ordenamento jurídico nacional, é sempre oportuno voltar olhos ao exterior para sabermos como o mesmo tema é tratado nos demais países, em Direito Comparado.

7.1 Argentina

O Direito argentino contém tratamento restritivo às negociações coletivas, já que estas não podem reduzir parâmetros normativos constantes da lei ou dos contratos individuais de trabalho, prevalecendo como dogma a norma mais favorável ao trabalhador.

Segundo o magistrado aposentado e Professor Doutor da Universidade de Córdoba Mauricio César Arese,¹⁴ a negociação coletiva possui explícito respaldo constitucional (art. 14-Bis da Constituição Nacional); contudo, a lei que regulamenta tal negociação no âmbito privado (Lei nº 14.250) expressamente adota, como parâmetro geral, a regra da norma mais favorável, somente admitindo validade à negociação coletiva para ampliar direitos e não para restringi-los. A eventual redução de direitos estaria restrita a situações excepcionais.

Nessa toada, teríamos alguns elementos principais a considerar para a validade da negociação coletiva argentina: (i) não conter cláusulas que violem normas de ordem pública ou que afetem o interesse público (art. 4 da Lei nº 14.250); (ii) as cláusulas devem convergir para as normas legais ou ser mais favoráveis aos trabalhadores, mas sempre sem afetar o interesse público (art. 7 da Lei nº 14.250);

¹⁴ ARESE, 2017, p. 87-89.

(iii) os contratos individuais de trabalho não podem modificar as normas coletivas em prejuízo aos trabalhadores (art. 8 da Lei nº 14.250); e (iv) e prevalecem sobre as normas coletivas as condições mais favoráveis constantes dos contratos individuais de trabalho (art. 8 da Lei nº 14.250).

Em prisma geral, o trato argentino às normas coletivas soa equivaler ao que tinha vigência no Brasil antes da Reforma Trabalhista, com postura paternalista e intervencionista do Estado nas normas negociadas por sindicatos e empregadores, admitindo apenas nova normatização benéfica aos trabalhadores, e tendo a lei como patamar mínimo indelével.

7.2 Espanha

Na Espanha, segundo o professor Miguel Basterra Hernández,¹⁵ da Universidade de Alicante, o ordenamento jurídico também prestigia validade da negociação coletiva no plano constitucional (art. 37.1 da Constituição de 1978), sendo que as normas coletivas seriam admitidas válidas precipuamente no sentido de melhorar as condições de trabalho em relação aos patamares positivados na lei. No Direito Trabalhista espanhol, predominariam as chamadas normas legais de “direito necessário relativo”, ou seja, aquelas que somente poderiam ser modificadas em favor do trabalhador.

Aprofundando estudo do ordenamento espanhol, teríamos quatro modalidades de interação entre a negociação coletiva e a lei laboral: (i) relação de melhora suplementar, sendo possível à negociação coletiva modificar a lei exclusivamente em favor do trabalhador (modalidade esta que se apresenta com maior frequência no ordenamento espanhol); (ii) relação de complementaridade, quando a própria letra da lei indica à negociação coletiva regulamentação complementar para tornar concreta a norma; (iii) relação supletiva, quando a lei estabelece termos caso a norma coletiva silencie; e (iv) relação de exclusão, na qual a lei regula a matéria e veda qualquer negociação, sequer minimamente, sobre o tema.

Vê-se, então, que a Espanha caminha em linha similar ao Direito Argentino, equivalendo ao Direito brasileiro anterior à Reforma Trabalhista.

¹⁵ BASTERRA HERNÁNDEZ, 2017, p. 8-10; 15-18.

7.3 Estados Unidos da América

Já o ordenamento jurídico norte-americano apresenta nuances distintas das antes avaliadas, notadamente porque, como bem se sabe, a base de tal ordenamento jurídico é o Common Law e não o Civil Law do Brasil e dos demais países até aqui estudados.

Não obstante, em que pese com premissa geral diferente, o ordenamento jurídico dos Estados Unidos da América possui regramento geral para a negociação coletiva, no qual se destacam a *Fair Labor Standards Act* (FLSA) de 1938 e a *Family and Medical Leave Act* (FMLA) de 1993, dentre outras normas positivadas que seriam aplicáveis.

Conforme estudo da advogada Jane Kelli Aparecido,¹⁶ mestre pela Ohio State University Moritz College of Law, as negociações coletivas norte-americanas podem se dar tanto entre empregador e sindicato, quanto entre aqueles e um grupo de empregados, sendo que o resultado dessas negociações deve respeitar as leis federais e estaduais e os regulamentos da NLRB,¹⁷ ou seja, há parametrização mínima e agência que regula e fiscaliza as negociações.

Nos EUA, os tribunais podem verificar acordos coletivos, individuais e arbitrais, até mesmo os anulando, em análise de se o estabelecido por eles foi justo e razoável ou se tenderam a atacar os objetivos da lei. E, seguindo lição da Dra. Aparecido, “em comparação com o direito trabalhista brasileiro, percebe-se que os empregados norte-americanos têm uma variedade muito menor de direitos protegidos em lei escrita e estão mais à mercê de mudanças não favoráveis advindas principalmente de agências reguladoras e contratos individuais de trabalho, que não consideram em toda a sua plenitude a hipossuficiência do trabalhador”.¹⁸

Ao que se vê, o Direito norte-americano, no que se refira à negociação coletiva, alberga certo grau de restrição, porquanto contempla legislação-base que deve ser observada como parâmetro mínimo, mas, na prática, justamente por ser inerente ao Common Law o não exaurimento de regulamentação, abre-se espaço negocial às normas coletivas.

¹⁶ APARECIDO, 2017, p. 69.

¹⁷ National Labor Relations Board, que é a agência responsável pela execução das determinações do National Labor Relations Act, organização de regulamentos e resolução de litígios.

¹⁸ APARECIDO, 2017, p. 78 e 83.

7.4 Holanda

O cenário negocial coletivo na Holanda apresenta-se com extrema importância, sobretudo porque aspectos culturais favorecem a busca de um consenso pelos atores sociais. Não obstante, há identificado um núcleo mínimo de normas e direitos mantido protegido de reformas prejudiciais nas negociações.

Em artigo da juíza Teresa Cristina Pedrasi,¹⁹ doutoranda na Universidade de Groningen, é registrado que alguns aspectos importantes da relação empregatícia não são albergados pela legislação heterônoma, tais como salários (exceção feita ao salário-mínimo), compensação pelo trabalho extraordinário, entre outros. Por não serem previstos em lei positivada, portanto, o ordenamento holandês deixa espaço fértil à negociação, sendo verificado, inclusive, que alguns direitos previstos pela lei somente foram ali reproduzidos depois de sedimentados pela negociação coletiva.

Na Holanda, várias normas positivadas possuem imperatividade relativa, podendo ser objeto de renúncia mediante acordo coletivo de trabalho, a fim de buscar a melhor adaptação à realidade de determinado setor, mas não se verifica claramente a prevalência do sistema negociado ou do legislado.

No sistema holandês, Estado, sindicatos e empregadores tendem a negociar soluções buscando um meio termo que possa convergir interesses conflitantes, em sistemas que se complementam e suplementam em uma intrínseca e complexa rede de representação, bem como em razão da peculiaridade da extensão dos acordos coletivos firmados – o que é possível até mesmo em virtude da dimensão territorial holandesa e seu nível de desenvolvimento social e econômico.

7.5 Uruguai

Passando ao estudo do ordenamento jurídico do Uruguai, reportamo-nos à lição do advogado e professor Mario Garmendia Arigón,²⁰ que refere que tradicionalmente a relação entre as leis e as normas coletivas no país era definida pela prevalência da norma mais favorável como regra, mas por conta de crise econômica e da retirada do Estado de negociações salariais, ocorridas a partir da década de 1990, a premissa de que as negociações seriam para melhoria de condições (com limite mínimo identificado nas normas coletivas anteriores) deu lugar ao *do ut des* (“dou para que me dê” – premissa de contrato oneroso bilateral).

¹⁹ PEDRASI, 2017, p. 56, 59 e 60.

²⁰ GARMENDIA ARIGÓN, 2017, p. 30, 34 e 35.

Nessa esteira, foi editada a Lei nº 18.566, em setembro de 2009, que trata de Sistema de Negociación Colectiva, e lança mão de expressões que podem dar azo à ampliação da gama negocial. Como consta do artigo 2º da referida lei, as negociações coletivas “têm direito de adotar livremente acordos sobre as condições de trabalho e emprego e regular suas relações recíprocas”.²¹

Com o exposto, soa razoável analisar que a modificação da lei uruguaia sobre negociação coletiva aparentemente converge para a que se verifica no Brasil, com aumento de autonomia negocial.

8 Conclusões

Como se viu, as normas internacionais, em especial as estabelecidas pela OIT e acolhidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, têm as negociações coletivas como instrumento de suma importância no campo normativo laboral, sendo fonte normativa valiosa para equilibrar as relações de trabalho e resguardar viabilidade de atividades produtivas.

No Brasil, tradicionalmente as negociações coletivas eram norteadas por três princípios, o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da subsidiariedade estatal. Não obstante, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)²² trouxe inserção de mais um novo princípio: o da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Com a Reforma, a intervenção mínima passou a constar do §3º do artigo 8º CLT,²³ com determinação de que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho se limitará a analisar os elementos essenciais do negócio jurídico (capacidade dos agentes, licitude do objeto e observância de forma prescrita ou não defesa em lei) e atuará em observância ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. A atual redação celetista restringe poderes dos magistrados e prestigia as negociações coletivas de maneira a blindar o aspecto material das normas negociadas.

Seguindo regulamentação do tema, a Reforma Trabalhista positivou, no art. 611-A da CLT,²⁴ que tanto convenção coletiva quanto acordo coletivo têm prevalência sobre a lei, e fez constar importante rol exemplificativo de matérias passíveis de

²¹ “Tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas” (URUGUAI, 2009).

²² BRASIL, 2017.

²³ BRASIL, 1943.

²⁴ BRASIL, 1943.

negociação. E, em complemento, no art. 611-B da CLT,²⁵ foi estabelecido rol exaustivo de temas em relação aos quais se restringe a negociação, com matérias que até podem ser negociadas, mas não de forma prejudicial ao trabalhador em “supressão” ou “redução” dos direitos.

O atual tratamento da lei brasileira às normas coletivas, à luz do Direito Comparado, soa convergir para o que se pratica nos Estados Unidos da América e no Uruguai, enquanto Argentina e Espanha adotam normas mais paternalistas, que aparentam convergir para a CLT em termos anteriores à Reforma, sendo certo que outros países, como a Holanda, possuem peculiaridades que o levam a terceiro grupo.

Não obstante, do conjunto estudado, emerge conclusão de que nenhum sistema aparenta admitir flexibilidade completa das normas laborais, sendo possível verificar um “núcleo duro” de direitos a serem respeitados, inderrogáveis pela vontade das partes, para os quais não se autoriza negociar em prejuízo dos trabalhadores, em que pese a gama de normas-base protegidas efetivamente varie de ordenamento para ordenamento jurídico.

Por fim, verifica-se que mesmo o trato tradicional de alguns países quanto ao tema da abrangência da negociação coletiva e a prevalência do negociado versus o legislado pode variar ao longo do tempo, em especial influenciados pela evolução das relações trabalhistas e as condições socioeconômicas da época, que podem demandar revisão e atualização dos princípios até então adotados nas normas do país.

Elaborado em: 04/2021.

Collective Bargaining after Brazilian Labor Law Reform: Preponderance, Permissions, and Restrictions Under Comparative Law

Abstract: Collective bargaining is allowed and encouraged as an important normative source for Labor Law, despite some restrictions of negotiation matter perhaps imposed by law. Nevertheless, as labor relations evolve and the socioeconomic scenario changes, some restrictions regarding negotiations matters are loosen, as seen in Brazilian Labor Law through Law No. 13.467/2017. In this scenario, by an exploratory methodology plus a qualitative analysis of the text of the law, previous studies and jurisprudence, this paper presents the current terms of Brazilian law regarding what is allowed and what is restricted in collective bargaining. Using a clear and straightforward speech, the paper records the current norms in Brazil for collective bargaining, and also surveys it through Comparative Law. Finally, the paper presents its conclusion regarding differences and similarities related to collective bargaining over the legal orders studied.

Keywords: Collective Bargaining. Brazilian Law. Labor Law. Comparative Law.

²⁵ BRASIL, 1943.

Referências

- APARECIDO, Jane Kelli. A legislação e a flexibilidade dos direitos ao salário-mínimo, ao limite de jornada e às licenças no direito trabalhista norte-americano. *In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). Negociado sobre o legislado no direito comparado do trabalho*. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- ARESE, Maurício César. Un sistema de indisponibilidad p etea, pero com excepciones. *In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). Negociado sobre o legislado no Direito Comparado do Trabalho*. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. La relación ley-convenio colectivo en España. *In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). Negociado sobre o legislado no Direito Comparado do Trabalho*. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452/43. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- BRASIL. Constituição Federal (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- BRASIL. Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, Presidência da República, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- GARMENDIA ARIGÓN, Mario. La relación “ley-convenio colectivo” en el ordenamiento jurídico uruguayo. *In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). Negociado sobre o legislado no Direito Comparado do Trabalho*. Campinas : Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). *Convenção nº 98*. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). *Convenção nº 154*. Genebra: OIT, 1981. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.
- PEDRASI, Teresa Cristina. O sistema de negociação coletiva na Holanda. *In: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). Negociado sobre o legislado no Direito Comparado do trabalho*. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (coord). *Negociado sobre o legislado no Direito Comparado do trabalho*. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2017.
- URUGUAI. *Lei 18.566, de 30 de septiembre de 2009*. Montevideo: Cámara de Representantes, [2009]. Disponível em <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9089584.htm>. Acesso em: 26 abr. 2021.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MELO, Bruno Herrlein Correia de. Normas coletivas pós-Reforma Trabalhista: preponderância, autorizações e restrições à luz do Direito Comparado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 42, p. 33-50, jul./set. 2021.
