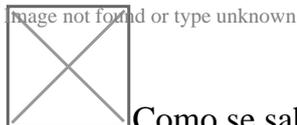




Negociado sobre o legislado: a caminho da liberdade sindical

Existe consenso na doutrina trabalhista quanto à impossibilidade de reconhecermos, no Brasil, a plena aplicação do princípio da liberdade sindical, o que inclusive impede a ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema, em razão dos resquícios existentes na Constituição de 1988 do modelo corporativista criado pela CLT em 1943.



Como se sabe, na área do Direito coletivo do Trabalho, a regulamentação trabalhista adotou um modelo com intervenção estatal, desde a fixação por lei do conceito de categoria com enquadramento obrigatório a partir da atividade preponderante do empregador, a adoção da unicidade sindical (somente podendo haver um único sindicato que representa a categoria por base geográfica), estipulação de contribuição sindical compulsória (para filiados ou não ao sindicato), negociação coletiva em regra subordinada à legislação estatal e até atribuição de poder normativo à Justiça do Trabalho, que podia resolver os conflitos coletivos trabalhistas em detrimento à autonomia da vontade coletiva.

O modelo rígido adotado à época permitia o controle do Estado sobre o movimento sindical, buscando suprimir ou amenizar o conflito social básico que caracteriza a área trabalhista, ao mesmo tempo em que a legislação foi pródiga em reconhecer direitos individuais, o que igualmente impediu o caminho natural de reivindicações que marcou a formação do Direito do Trabalho no mundo industrializado.

Com o advento da Constituição de 1988, era de se esperar uma grande virada nos preceitos que regem a matéria, pois a premissa era a da conquista da liberdade que, no Direito coletivo do Trabalho, significaria criar as condições já reconhecidas pela OIT, que preconizam a força da autonomia coletiva de vontade e a pluralidade sindical.

Infelizmente, não foi esse o cenário real, já que se mantiveram em nosso ordenamento jurídico as amarras do passado, embora se reconheça que progressos aconteceram, principalmente pela impossibilidade de interferência e intervenção nos sindicatos, o que melhorou sensivelmente a autonomia sindical no país. Permaneceram, entretanto, os mesmos entraves acima mencionados que caracterizavam o ambiente corporativista de Getúlio Vargas.

Até o advento da Lei 13.467/17, pode-se notar que os avanços a caminho da liberdade sindical foram tímidos, mostrando-se como significativa a redução do poder normativo da Justiça do Trabalho a partir da EC 45/04, que criou o requisito do "comum acordo" para ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica (artigo 114, §2º, da CF), transformando o uso da jurisdição em faculdade a ser exercida por escolha dos interessados e, não, apenas de um em face do outro, o que obviamente privilegia a ideia de autocomposição inerente à negociação coletiva, para harmonização dos interesses conflitantes das categorias profissional e econômica.

Com a reforma trabalhista, entretanto, o legislador buscou realizar o avanço possível sem mudar a Constituição, pois a unicidade sindical, por exemplo, se encontra fixada no artigo 8º, II, da Carta Magna, sendo necessária a apresentação de emenda constitucional para nos livrarmos dessa pendência do



passado. Por via de lei ordinária, apenas as matérias assim regulamentadas poderiam ser modificadas. E de fato a mudança foi grande. E positiva.

Em primeiro lugar, finalmente foi extinta a contribuição sindical compulsória, que unanimemente era combatida pela doutrina e representava um dos grandes ataques à liberdade sindical. Tratava-se de verdadeiro tributo que regava a estrutura sindical brasileira, bastando que existisse um sindicato para o dinheiro automaticamente alimentar seus cofres, o que resultou na criação de milhares de entidades sindicais que não precisavam se esforçar para convencer ninguém a ficar filiado, já que a receita entraria de qualquer forma. Vale lembrar que o STF já reconheceu como constitucional o fim da contribuição compulsória.

Para garantir que a criatividade dos atores da área não levasse a outras formas de receitas compulsórias, o artigo 545 da CLT deixou claro que qualquer desconto no salário a título de receita para os sindicatos necessita da autorização do empregado e, ainda, o artigo 611-B da CLT fixou como direito indisponível a liberdade de associação, estipulando que qualquer desconto no salário do empregado precisa de sua expressa e prévia anuência.

O legislador potencializou, ainda, a negociação coletiva, um dos direitos fundamentais dos trabalhadores como previsto no artigo 7º, XXVI, da Constituição, que reconhece os instrumentos a ela inerentes, a convenção e o acordo coletivo, ao estabelecer a regra geral da possibilidade de negociação dos direitos trabalhistas, com preferência sobre a legislação estatal, conforme *caput* do artigo 611-A da CLT, reconhecendo, por outro lado, os direitos mínimos que não podem ser objeto de qualquer ato de disposição, nos termos do artigo 611-B da CLT.

Em outras palavras, a regra agora é que os próprios atores sociais possuem o poder de se autorregulamentar, ficando eliminada a insegurança jurídica acerca do objeto da negociação, o que privilegia a autonomia coletiva de vontade. Aliado ao fato da negociação coletiva ser prerrogativa dos sindicatos, sendo obrigatória a participação do sindicato profissional tanto no acordo quanto na convenção coletiva, cria-se uma estrutura de liberdade e segurança, já que não se pode imaginar que os próprios trabalhadores, em assembleia, deliberem se prejudicar pura e simplesmente ao realizar uma negociação.

Para preservar o valor da autonomia coletiva de vontade, o legislador positivou o princípio da intervenção mínima no artigo 8º, §3º, da CLT, impedindo o Poder Judiciário de se imiscuir no resultado da negociação, ou seja, não mais cabe à Justiça do Trabalho tutelar as partes pelo juízo de valor acerca do resultado positivo ou negativo da negociação, mas apenas garantir que o negócio jurídico tenha sido realizado com a observância dos requisitos de validade, inclusive seu objeto (se negociável ou não, seguindo a regra dos artigos 611-A e 611-B da CLT).

Vale lembrar que seria incoerente que o Poder Judiciário, que deve guardar a imparcialidade, anulasse uma norma coletiva por se apresentar prejudicial a uma das partes, primeiro porque estaria atuando a favor de um dos lados do conflito, segundo, porque sequer pode o magistrado se arvorar em saber o que é melhor ou pior para os jurisdicionados, diante da subjetividade inerente a tal consideração.

Finalmente, estabeleceu a reforma trabalhista o fim da ultratividade (artigo 614, §3º, da CLT),



sepultando de vez a já suspensa Súmula 277 do TST, o que privilegia a realização da negociação quando finda o prazo de vigência da norma, e modificou a solução do conflito entre normas coletivas, reconhecendo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (artigo 620 da CLT), o que estimula a especialização, dando mais liberdade para que os sindicatos profissionais adequem a proteção trabalhista à realidade de cada empregador, necessidade que ficou bastante evidente durante o período da pandemia do coronavírus.

Enfim, pode-se resumir as modificações da Lei 13.467/17 na área do Direito Coletivo do Trabalho como uma avanço rumo à esperada liberdade sindical no Brasil: reforço da autonomia coletiva de vontade, estabelecendo o negociado sobre o legislado e a intervenção mínima do Poder Judiciário, incentivo à negociação e à especialização, com o fim da ultratividade e a prevalência do acordo coletivo e, obviamente, a extinção de qualquer receita compulsória.

Resta saber se o STF vai coroar esta tendência ao julgar o ARE 1.121.633, valendo lembrar que o voto do ministro Gilmar Mendes proferido em plenário virtual foi no sentido positivo, propondo a seguinte tese, [como noticiado aqui na ConJur](#): *"Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados"*.

Claro que nossa cultura gera muita dificuldade para darmos esse passo, mas há momentos em que precisamos enfrentar o medo e aceitar o novo, ainda mais quando a mudança corresponde a um valor fundamental reconhecido pela OIT, a liberdade sindical. E as entidades sindicais precisam defender a abertura democrática que o Poder Legislativo desejou para a área coletiva trabalhista. Afinal de contas, mais autonomia e liberdade significam, no fundo, mais poder ao trabalhador para construir a proteção adequada segundo seus próprios interesses. Basta agir com responsabilidade.

Date Created

02/02/2021