

## Limites das negociações coletivas de trabalho

As negociações coletivas de trabalho sempre receberam atenção especial em razão dos benefícios e direitos assegurados aos trabalhadores representados e, também, pelos impactos que poderiam causar nos setores de atividade econômica.

Ao longo dos anos, foram promotoras de direitos posteriormente estendidos, por lei, a todos os trabalhadores.

Neste sentido, o pagamento de 1/3 nas férias anuais remuneradas e a redução de jornada de trabalho de 48 para 44 horas que, antes da assembleia constituinte, tinham previsão como abono de férias e redução de jornada (sem redução do ganho mensal de salário) em algumas convenções coletivas, por exemplo, dos metalúrgicos de São Paulo.

Embora a Constituição de 1988 tenha atribuído aos sindicatos protagonismo relevante para a ampliação do escopo do conteúdo das negociações, o modelo da organização sindical se manteve no comodismo anterior do monopólio decorrente da unicidade sindical.

### Negociado sobre o legislado

Com a reforma trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467) e com a afirmação de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, houve visível alargamento e incentivo para as negociações coletivas, atribuindo aos sindicatos responsabilidade pelas condições negociadas.

Mas, ainda, mesmo assim, o modelo de organização sindical não evoluiu e apenas se preocupou com a alteração da contribuição sindical que deixou de ser obrigatória.

Spacca

Contudo, o STF colaborou com o custeio dos sindicatos e suavizou, com fundamento jurídico discutível, o recolhimento de contribuições assistenciais. Mas as negociações coletivas continuaram e, o tormento da redução de arrecadação dos sindicatos se transformou numa metralhadora descontrolada.

Há uma regra na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da liberdade sindical, que é fundamental cujo objetivo é o da preservação da autonomia sindical e que, na Convenção nº 98 da OIT, é de clareza meridiana no sentido da proibição de qualquer custeio direto ou indireto, de empresa ou sindicato patronal, a





sindicatos profissionais, (artigo 2, 2) *verbis*:

“Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.”

Portanto, para assegurar a liberdade sindical e seu livre exercício, o repasse de verbas pelos empregadores a entidades sindicais representam um obstáculo à autonomia sindical.

Como afirmado anteriormente, após a reforma e com a alteração na forma de custeio de entidades sindicais, a criatividade para recompor o prejuízo assumiu grandezas inimagináveis.

Em 12 de março, o site do TST publicou a seguinte notícia “Mantida nulidade de cláusula coletiva que prevê benefício custeado por empresas”, decorrente de decisão da 8ª Turma que, apreciando recurso de sindicato profissional (Processo: [Ag-AIRR-10135-48.2021.5.18.0054](#)), manteve decisão que entendeu pela ilegalidade de cláusula normativa que criou “benefício familiar social” a favor do sindicato e com custeio das empresas do setor econômico.

O fundamento trazido pela relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, foi de que se trata “de uma espécie de contribuição assistencial compulsória que afronta os princípios da autonomia e da livre associação sindical”.

A cláusula em questão se referia a Benefício Social Familiar com a seguinte redação:

“A Entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios Sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais convenentes.”

O detalhe curioso é que o parágrafo segundo da cláusula trazia a transferência obrigatória de R\$ 22 por trabalhador, por meio de boleto, para uma sociedade gestora indicada pelo sindicato, gerando renda em favor do sindicato profissional o que, ao final, segundo a relatora, “o sindicato obreiro passa a ser mantido pelas empresas”, situação esta vedada pela citada Convenção 98, artigo 2.

Neste aspecto, vale a lembrança da redação do disposto pelo artigo 8º, §3º, da CLT, na sua redação pela reforma, no sentido de que o exame pela Justiça do Trabalho de normas coletivas observará a atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.



A situação é típica de aprendizado para que os sindicatos brasileiros, ainda que na sua unicidade, e ansiosos para captar receita, não se deixem levar por excesso de criatividade que comprometa o exercício da liberdade sindical.

**Meta Fields**