

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO E PESQUISA – IDP  
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA – EDB  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANDRÉIA MENDES DE SOUSA**

**OS ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ATUAL DIREITO  
SINDICAL BRASILEIRO**

**BRASÍLIA  
NOVEMBRO 2020**

**ANDRÉIA MENDES DE SOUSA**

**OS ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ATUAL DIREITO  
SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Graduação  
como requisito parcial para obtenção  
do título de Bacharel em Direito pelo  
Instituto Brasiliense de Direito Público  
(IDP/EDB)

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ms. Thais Maria  
Riedel

**BRASÍLIA  
NOVEMBRO 202**

**ANDRÉIA MENDES DE SOUSA**

**OS ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ATUAL DIREITO  
SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Graduação  
como requisito parcial para obtenção  
do título de Bacharel em Direito pelo  
Instituto Brasiliense de Direito Público  
(IDP/EDB)

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ms. Thais Maria  
Riedel

---

**Prof<sup>ª</sup>. Ms. Thais Maria Riedel**  
Professora Orientadora

---

**Prof. Antônio Rodrigo Machado**  
Membro da Banca Examinadora

---

**Prof. Paulo Palhares**  
Membro da Banca Examinadora

# OS ASPECTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

## THE ASPECTS OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE CURRENT BRAZILIAN TRADE UNION LAW

Andréia Mendes de Sousa

**SUMÁRIO.** Introdução. 1 Histórico do direito coletivo do trabalho no Brasil até à constituição de 1988. 1.1 - Da proclamação da República à revolução de 1930. 1.2 - Consentimento deve ser livre. 1.3 – Da revolução de 1930 à constituição federal de 1988. 2 Direito coletivo do trabalho de 1988 até o advento da reforma trabalhista de 2017. 2.1 – A extinção das contribuições sindicais obrigatória. 2.2 -Os princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e do negócio sobre o legislador. 2.3 - Da comissão de representação dos empregados. 3. Negociação coletiva em tempo de crise, perspectivas. 3.1 - ADI. 6363 e a legislação da crise. 3.2 - Situações de excepcionalidade admitidas no direito do trabalho. 3.3 - Perspectivas futuras. Considerações Finais.

### RESUMO

O objetivo do presente estudo é a análise evolutiva histórica do direito coletivo do trabalho com ênfase nas alterações promovidas em relação ao aumento ou diminuição do protagonismo dos sindicatos dos trabalhadores ao longo de sua evolução histórica até os tempos atuais. Essa análise se faz necessária principalmente para entender qual o verdadeiro papel do direito coletivo do trabalho e de seus institutos, bem como para objetivamente compreender qual as perspectivas futuras do direito coletivo do trabalho em reação as atuais e futuras mudanças de paradigmas sociais e legais

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Sindicato; Negociação Coletiva; Reforma Trabalhista. Legislação da Crise pelo COVID-19.

### RESUMEN

El objetivo del presente estudio es el análisis evolutivo histórico del derecho colectivo del trabajo con el énfasis en las modificaciones promovidas en cuanto al aumento o la reducción del protagonismo de los sindicatos de los trabajadores a lo largo de su evolución histórica hasta los tiempos corrientes. Este análisis hace necesario para sí principalmente para entender qué papel verdadero del derecho colectivo del trabajo y de sus institutos, así como a fin de que objetivamente allí entiendan que las futuras perspectivas del derecho colectivo del trabajo en la reacción los cambios corrientes y futuros de paradigmas sociales y legales.

**palabras clave:** Directamente del Trabajo. Sindicato; Negociación Colectiva; Reforma

de Trabajo. Legislación de la Crisis para el COVID-19.

## **INTRODUÇÃO**

A origem do direito coletivo do trabalho, se dá principalmente pelas mudanças na organização do trabalho em sociedade, influenciado por fatores históricos que possibilitaram a reunião e organização dos empregados, tendo como marco fundamental para sua consolidação o reconhecimento do direito de associação, ainda no século XXVIII.

A partir de seu surgimento, os sindicatos passaram a ter a relevante missão de promover a igualdade nas discussões trabalhistas entre empregados e empregadores. No entanto, com as constantes alterações vivenciadas no direito do trabalho ao longo de seu desenvolvimento histórico até os tempos atuais, observa-se uma tendência à diminuição do protagonismo dos sindicatos na celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Outro sim, essa constante evolução histórica que dá origem ao direito do trabalho, sempre influenciada pelas mudanças sociais, políticas e econômicas, refletem no modo como o direito do trabalhado se coloca em sociedade e define qual o seu papel frente às mudanças sociais.

Pensando nesse contexto, o objetivo do presente estudo é propor uma reflexão com relação à evolução histórica do direito coletivo do trabalho com ênfase nas alterações promovidas em relação ao aumento ou diminuição do protagonismo dos sindicatos dos trabalhadores ao longo de seu desenvolvimento histórico até os tempos atuais. Em outras palavras, pretende-se verificar, em que medida a gradual evolução histórica do direito coletivo do trabalho revela uma tendência à mitigação do protagonismos e participação dos sindicatos, enquanto garantidores do princípio da igualdade entre empregados e empregadores na realização de negociações coletivas de trabalho?

Essa análise se faz necessária principalmente para entender qual o verdadeiro papel do direito coletivo do trabalho e de seus institutos, bem como para objetivamente compreender qual as perspectivas futuras do direito coletivo do trabalho em relação às atuais e futuras mudanças de paradigmas sociais, sempre com um olhar no caráter evolutivo do instituto.

A pesquisa foi estruturada em três capítulos, sendo que o primeiro aborda os principais pontos de desenvolvimento histórico do direito coletivo do trabalho da proclamação da república até a constituição de 1988, o segundo capítulo traz uma análise sobre os principais pontos trazidos pela reforma trabalhista de 2017 que afetaram o direito coletivo do trabalho e seus institutos, e, por fim, o terceiro capítulo trata do direito coletivo do trabalho durante a crise endêmica de 2020, bem como traz um breve ensaio sobre as citações de excepcionalidades admitidas no direito do trabalho brasileiro e as perspectivas futuras da negociação coletiva do trabalho no Brasil.

O tema, portanto, busca analisar as perspectivas do direito coletivo do trabalho com o intuito de que sob uma análise histórica evolutiva desse instituto, seja possível evidenciar se há ou não uma tendência a esvaziar os poderes do sindicato e, conseqüentemente, diminuir a aplicação do direito coletivo do trabalho no Brasil.

## **1. HITÓRICO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL ATÉ A CONSTITUIÇÃO DE 1988.**

Para melhor compreender o direito coletivo do trabalho no Brasil e todas as alterações que este instituto sofreu ao longo das décadas em que se consolidou como direito previsto constitucionalmente, é de suma importância uma análise histórica desse ramo do direito do trabalho, que assim como a grande maioria dos direitos sociais, teve seu início marcado por resistências e mudanças de pensamento e ideologias das sociedades de cada época em que foi discutido ou reivindicado como direito.

Parte considerável da formação do direito coletivo do trabalho no Brasil é resultado de influências externas de outros países, razão pela qual, não é possível estudar o direito coletivo do trabalho no Brasil de forma descontextualizada do cenário internacional. Assim, para que se compreenda a origem do direito coletivo do trabalho no âmbito nacional é necessário esclarecer suas raízes, que se formaram em âmbito externo, principalmente na Inglaterra do século XVIII.

Antes da Revolução Industrial, ainda não se falava em direito do trabalho, isso porque o conceito de trabalho livre, desvincilhado da ideia de escravidão e servidão,

só vai aparecer no final do século XVIII em razão dos ideários da Revolução Industrial, que transformou o trabalho em emprego fixo e duradouro<sup>1</sup>.

A esse respeito, Marcelo Moura leciona que:

O trabalho moderno é fruto dessa Revolução industrial, que ocorreu primeiramente na Inglaterra, em meados do século XVIII. Alguns fatores são destacados para que essa Revolução Industrial e, conseqüentemente, o capitalismo tenham se iniciado na Inglaterra. Em primeiro lugar os fatos históricos apontam para a invenção da máquina a vapor, alterando o processo produtivo, na Inglaterra. Em segundo Lugar, a concentração e o excesso de mão de obra nas cidades, em razão da expulsão dos camponeses por iniciativa dos nobres ingleses. Da Inglaterra a Revolução irradiou-se para outros países da Europa.<sup>2</sup>

Assim, essa fase de início da revolução Industrial na Inglaterra atrelado às ideias capitalistas e a inovação dos meios de produção, ocasionou um cenário propício ao desenvolvimento de novas formas de trabalho supridas pela grande quantidade de mão de obra que chegava nas zonas urbanas devido à expulsão dos camponeses para as cidades.

Em razão do aumento da população urbana, associada à inovação e criação dos meios de produção com a promessa de produção em grande escala, cria-se um cenário de trabalho em que os trabalhadores começaram a conviver mais próximos uns da realidade dos outros e muitas vezes dividindo o mesmo posto de trabalho.<sup>3</sup>

Ainda nesse contexto, a realidade criada pelo movimento de expulsão da população rural para a cidade e a reunião de trabalhadores que passaram a morar e trabalhar muito próximos uns dos outros, contribuiria mais tarde, para o início dos ideários do direito coletivo do trabalho como expressão coletiva dos trabalhadores na busca por direitos trabalhistas.<sup>4</sup>

De forma geral, embora os trabalhadores já tivessem consciência das péssimas condições de trabalho as quais eram submetidos, o direito coletivo do trabalho nasceu, de fato, com o reconhecimento do direito de associação, o que só aconteceu após a revolução industrial no século XVIII.<sup>5</sup>

O direito de associação foi reconhecido constitucionalmente, pela primeira vez, na Constituição Mexicana de 1917. Sucessivamente, após o reconhecimento do

---

<sup>1</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 53

<sup>2</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 54

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Adas, 2012. 36 p.

<sup>4</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. p. 904

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Adas, 2012. p.747.

direito de associação também pela constituição de Weimar em 1919, o direito coletivo do trabalho se espalhou pelo mundo, sendo incluído também em outras constituições.<sup>6</sup>

### 1.1. DA PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA À CONSTITUIÇÃO DE 1930

O estudo do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, aqui abordado, toma como marco inicial a Proclamação da República do Brasil, quando o país se tornou independente de Portugal, uma vez que “a abolição da escravatura (13-5-1888) e a Proclamação da República (15-11-1889) são dois fatores históricos de suma importância para o início do estudo do trabalho no Brasil.”<sup>7</sup>

Inicialmente, cabe destacar que o Brasil teve e tem uma realidade sociológica, cultural, histórica diferente da realidade vivenciada em outros países como na Inglaterra por exemplo, até mesmo pelas particularidades com que o Brasil surge historicamente saindo da condição de colônia até se tornar República em 1889.

Nesse sentido, o estudo histórico do direito coletivo do trabalho, embora este tenha se originado na Inglaterra, tem características e particularidades próprias advindas das influências sociais, econômicas, políticas, culturais de cada época do Brasil, que devem ser levadas em consideração na análise histórica desse instituto.

Sobre o tema, João Hildebrando Bocchi , explica que:

O início da era republicana será marcado ainda pelos últimos eventos do Império. A libertação dos escravos transformara em assalariados milhares de trabalhadores, resultado numa necessidade adicional de 50.000 contos de réis no meio circulante. Além disso, o aumento do crédito para os ex-proprietários de escravos vai aumentar consideravelmente o meio circulante. A propriedade trazida pela enorme safra cafeeira de 1888 – 1889, que atingiu quase sete milhões de sacas, mais o fluxo de capitais externos através de dois grandes empréstimos contraídos no exterior, resulta na formação de um grande número de empresas, como bancos, firmas comerciais companhias industriais, ferrovias, enfim, toda espécie de negócio, em que prevalece o caráter especulativo.<sup>8</sup>

Nesse sentido, com a abolição da escravatura no Brasil, apenas um ano após a proclamação da república, surge a necessidade de contratação de mão de obra para a execução das atividades econômicas, uma vez que a classe trabalhadora que era

---

<sup>6</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. p. 748

<sup>7</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 66

<sup>8</sup> BOCCHI, João Hildebrando. **Formação Econômica do Brasil**: século XIX: renascimento agrícola, economia cafeeira e industrialização. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 89 p.



composta em sua grande maioria por escravos sem qualquer direito, agora deveria ser prestada por homens livres e remunerados.

Além disso, no final do século XIX, influenciado pelas ideologias da política do “branqueamento”, a mão de obra escrava foi substituída pela mão de obra estrangeira, composta por imigrantes, em sua grande maioria italianos, que vieram para o Brasil com o intuito de trabalhar e obter melhores condições de vida.<sup>9</sup>

Os imigrantes trazidos para o Brasil, vinham de países onde já estavam familiarizados com o trabalho livre, além de serem pessoas que já possuíam familiaridade com questões trabalhistas como jornadas de trabalho, salário e ideias sindicais.<sup>10</sup>

Além disso, boa parte dos imigrantes da época, expulsos de seu país de origem devido a perseguições políticas, haviam sido influenciados principalmente por Miguel Bakunin, revolucionário russo que desempenhou importante papel no desenvolvimento do anarquismo na Europa Ocidental do século XIX. Assim, em razão da insatisfação com as condições de trabalho no Brasil, os imigrantes começaram a disseminar ideias anarquistas e socialistas no país, gerando um descontentamento na elite brasileira capitalista.<sup>11</sup>

Observa-se, portanto, que mais uma vez, a reunião, agrupamento de pessoas com situações semelhantes e consciência de que deviam ter melhores condições de trabalho, propicia a organização de pessoas em grupo para reivindicar direitos que sequer estavam positivados, formando peso no discurso contra a elite dominante. Desse modo, no Brasil, conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite, “o berço do direito coletivo do trabalho coincide com o surgimento das Ligas Operárias, como de Socorro Mútuo (1987).”<sup>12</sup>

Nesse sentido, observa-se que essa ideia de coletividade de trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho não agradava, sendo assim, já nesse

---

<sup>9</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019 p. 219 Vol 1.

<sup>10</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019 p. 219 Vol 1.

<sup>11</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019 p. 219 Vol 1. Pág. 220

<sup>12</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. P. 748.

início do direito coletivo do trabalho no Brasil, é possível perceber que os esforços eram voltados para o enfraquecimento do grupo e das ideias pregadas.

Nesse sentido, cabe destacar duas medidas legislativas da época consistente no Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, que exigia que os membros dos sindicatos deveriam ser brasileiros natos ou naturalizados residentes no país há mais de cinco anos, e o Decreto nº 1.641, de 7 de janeiro de 1907, também conhecido como Lei Adolfo Gordo, que regularizava a expulsão de estrangeiro que representassem perigo a segurança nacional ou a segurança pública.<sup>13</sup>

Conforme aponta a doutrina brasileira, os anos seguintes foram marcados por conflitos e greves. Até que, em 1930, com o fim da chamada República Velha (1889 – 1930), Getúlio Vargas, após a revolução de 1930, torna-se presidente do Brasil, governando até o ano de 1934, período marcante para o direito do trabalho no país, com significativos avanços das pautas trabalhistas.<sup>14</sup>

## 1.2. DA REVOLUÇÃO DE 1930 À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No decorrer da década de 1930 foram editados diversos atos normativos inspirados nas aprovações e conquistas ocorridas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho - OIT, representando, assim, um grande salto nas discussões sobre o direito do trabalho também em âmbito nacional, como pontua Patrícia Tuma Martins Bertolini:

Durante o período do chamado Governo Provisório, pós-Revolução, até a promulgação da Constituição de 1934, foi intensa a atividade legislativa, em matéria trabalhista. Foram disciplinados temas como a sindicalização, a nacionalização do trabalho, a duração do trabalho, as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, a carteira profissional, as convenções coletivas de trabalho, o trabalho das mulheres e dos menores, a criação dos primeiros institutos de previdência, dentre tantos.<sup>15</sup>

A Constituição de 1934, portanto, também representa um marco para o direito do trabalho. Além disso, diversos atos normativos editados na época já faziam

---

<sup>13</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019.1.V. p. 219 Vol 1.Pág. 221

<sup>14</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016..p.8

<sup>15</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019 p. 219.1 V.Pág. 235.

referência a direitos trabalhistas que são até hoje direitos constitucionalmente positivados e são de suma importância para os trabalhadores, visto que estão diretamente ligados à concretização dos princípios relacionados a dignidade e integridade da pessoa humana.

Notadamente, o período descrito e todos os atos normativos que marcaram mais da metade da década de 1930, representou um avanço para o direito do trabalho, tanto individual quanto coletivo, que, anteriormente à 1930, não existia.

Porém, após todo esse avanço é seguido de um retrocesso, com a edição da Constituição de 1937, a proibição do direito de greve e a criação de um sindicato único. Como lembra Patrícia Tuma Martins Bertolini, nessa época (...), “não se conhecia o direito de greve, mas, ao contrário era tida a greve como um delito, o que, diga-se, estava de acordo com filosofia do governo da época, que logo em seguida inspirou-se na legislação fascista italiana para elaborar nossa estrutura sindical.”<sup>16</sup>

Posteriormente, em 1943, é registrado mais um progresso no direito coletivo do trabalho, quando finalmente é editada a Consolidação das Leis do trabalho Decreto nº 5.452/43, que incorporou quase todos os dispositivos do Decreto Lei nº 1.402 de 1939, que regulamentou os sindicatos sob a influência dos princípios corporativistas, inclusive no que diz respeito à representação sindical.<sup>17</sup>

A Constituição de 1946, que embora tenha revogado as previsões constitucionais relacionadas ao corporativismo, já sob o regime do estado democrático de direito, reconheceu em seu texto constitucional o direito de greve. Esse direito também esteve previsto na Constituição de 1967, sendo posteriormente regulamentado pela lei nº 6.514/1977.<sup>18</sup>

Conforme pontua Mauricio Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho, o modelo justralhista resultante das discussões e conquistas ocorridas no período compreendido entre 1930 e 1945, não se alterou muito, se mantendo quase intocada. Porém, ao longo das discussões sobre a constituinte de 1987/1988, o modelo justralhista até então vigente foi substancialmente questionado<sup>19</sup>:

---

<sup>16</sup> MEDEIROS NETO, Nelson de Oliveira. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: o direito de greve. São Paulo: Atlas, 2015. 1 V. P.309

<sup>17</sup> LONGH, Dânia Fiorin; AFONSO, Túlio Augusto Tayano; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**: negociação coletiva de trabalho. São Paulo: Atlas, 2015. 1 V. p. 284

<sup>18</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 233

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 121

Vendo de modo mais específico, Marcelo Moura ensina que:

A constituição de 1988 foi um marco tanto na consagração, em seu art. 7º, de direitos individuais dos trabalhadores, denominados direitos sociais, como também e, principalmente foi a responsável por um novo processo de amadurecimento do movimento sindical brasileiro, em razão da autonomia sindical, ainda que relativa, consagrada em seu art. 8º.<sup>20</sup>

Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 representa mais um marco evolutivo na trajetória histórica do direito coletivo do trabalho, representando também um amadurecimento do instituto, propiciado principalmente pelo fato de que pelo texto constitucional os sindicatos possuíam autonomia. Tal conquista torna-se ainda mais significativa quando se observa como os sindicatos e o direito de associação ficaram abalados durante o período em que o Brasil viveu sob o regime da ditadura militar.

De forma geral, o que ocorre na constituição de 1988 em relação ao direito do trabalho, tanto individual quanto coletivo, é a retomada de direitos trabalhistas suprimidos e a instituição dos principais direitos trabalhistas no texto constitucional, conferindo a eles *status* de direitos sociais constitucionais.<sup>21</sup>

Pelo que se observa da trajetória histórica do direito do trabalho como expressão coletiva dos trabalhadores, verifica-se que, mesmo após as grandes ou pequenas conquistas de direitos, como o reconhecimento do direito de associação, logo a frente, é registrado algum retrocesso. Desse modo, o direito coletivo do trabalho tem como característica histórica, uma constante batalha por conquistas e garantias efetivas de direitos.

## **2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO DE 1988 ATÉ O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Com a promulgação da constituição de 1988 e o reconhecimento dos direitos de associação, liberdade sindical e autonomia sindical, o Direito Coletivo do Trabalho, agora com status de direito constitucional, passou a ser discutido sob uma nova ótica. Assim explica Maurício Goldinho Delgado:

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu

---

<sup>20</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 72

<sup>21</sup> MOURA, Marcelo, **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. P. 72

estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da Constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º (este, inserido pela EC n. 45/2004), dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista.<sup>22</sup>

Nota-se que a constituição de 1988 buscava implementar no país o regime do Estado Democrático de Direito e trouxe no texto constitucional, previsões que incidiram positivamente no Direito Coletivo do Trabalho e teve significativos efeitos na realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas.

Nesse ponto, ressalta-se que as leis que versavam sobre os sindicatos, no período que antecedeu a reforma trabalhista de 2017, em grande medida, tinham o intuito de afastar aspectos do antigo modelo corporativista. Contudo, os sindicatos consolidaram características estruturantes como: unicidade sindical, liberdade de associação, ampla representatividade, contribuições sindicais, autonomia e independência organizacional.<sup>23</sup>

Ana Cristina Sá de Mello, de forma didática e esclarecedora, coloca que:

A reforma trabalhista de 2017 veio ampliar mudanças já instituídas na lei e na prática das relações trabalhistas desde 1990. Ela se encontra inserida num contexto de flexibilização das relações de trabalho que, com o argumento de modernizar a legislação, diminui e retira direitos, resultando na vulnerabilidade do obreiro e incidindo de maneira negativa sobre a organização sindical.<sup>17</sup><sup>24</sup>

Conforme ensina a autora, mesmo antes da reforma de 2017, já se observava no direito do trabalho uma tendente flexibilização de direitos, buscando adequar as relações de trabalho às novas mudanças sociais, razão pela qual a modernização da legislação trabalhista foi buscada.

Ainda nesse tema, para melhor contextualizar os pontos da reforma trabalhista abordados neste trabalho, cumpre expor que as contribuições sindicais,

---

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 112

<sup>23</sup> ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz. **AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO OCORRIDAS ENTRE A EDIÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DA REFORMA TRABALHISTA**. UNIVERSITAS, n. 25, p. 37 -54, jun./dez. 2020 Disponível em: <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/400>. Acesso em: 20 set. 2020

<sup>24</sup> MELLO, Ana Cristina Sa de. **Caderno de pós-graduação em direito : direito coletivo do trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado à luz da constituição federal de 1988**. Brasília: Icpd, 2019. p.15

antes da reforma, já eram objeto de críticas no que diz respeito ao recolhimento sem prévia autorização do empregado<sup>25</sup>. Do mesmo modo, a aplicação do princípio do negociado sobre o legislado só era permitido nos casos em que houvesse contrapartida maior para o trabalhador, uma vez que é o trabalhador a parte mais vulnerável da relação laboral.<sup>26</sup>

Assim, embora o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil tenha se fortalecido a partir da promulgação da constituição de 1988, esse instituto continuou passando por significativas mudanças legislativas, onde se constata um enfraquecimento dos sindicatos com efeitos nas negociações coletivas de trabalho, principalmente em razão das previsões trazidas pela reforma trabalhista de 2017.

## 2.1. A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA.

As formas de custeio dos sindicatos tornam-se um assunto decisivo para o presente estudo, uma vez que as alterações normativas da Lei 13.467/2017 sobre o assunto colocou os sindicatos em posição desfavorável financeiramente.

Inicialmente, faz-se necessário a análise da redação do artigo 582 da Consolidação das Leis do Trabalho, objeto de modificação substancial da reforma trabalhista de 2017 e que estabelecia que as contribuições sindicais eram compulsórias, devendo ser descontadas diretamente da folha de pagamento do empregado, independentemente de autorização do trabalhador. Conforme se destaca da redação do dispositivo:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Após a reforma trabalhista, o artigo 582 da CLT passou a ter a seguinte redação:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e

<sup>25</sup> PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017. p.54

<sup>26</sup>SILVEIRA, João Vitor da. **REFORMA TRABALHISTA**: a prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais.. 2018. 90 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187984/TCC%20VERS%C3%83O%20FINAL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 set. 2020. p. 10,

expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.  
(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Da leitura dos dois dispositivos, destaca-se que na nova redação do artigo 582 da CLT, a parte final do dispositivo, passou a exigir à autorização expressa dos contribuintes e excluiu a ideia de compulsoriedade, mantendo o caráter facultativo das contribuições.

A esse respeito, observa-se que antes da reforma trabalhista de 2017, as principais fontes de receita dos sindicatos adivinham das mensalidades dos associados, das contribuições confederativas, da chamada contribuições assistenciais e das contribuições sindicais obrigatórias, todas implementadas com o intuito de custear a atividade dos sindicatos<sup>27</sup>,

As contribuições confederativas, no modelo sindical brasileiro são destinadas ao custeio do sistema confederativo. Além disso, trata-se de contribuição compulsória reconhecida pela constituição federal no inciso IV do art. 8 da CFRB/88. A referida contribuição, devendo ser arrecadada apenas dos empregados filiados aos sindicatos, independentemente de autorização, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre o tema.<sup>28</sup>

No que diz respeito as contribuições assistenciais e as mensalidades dos associados, ambas estão reguladas na legislação infraconstitucional nos respectivos artigos 513 e 548 da CLT. A primeira diz respeito a hipótese de recolhimento aprovado pelos sindicatos por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho e tem o intuito de conceder vantagens ao trabalhador. Por outro lado, as mensalidades dos associados, trata-se de parcelas mensais pagas aos sindicatos pelos trabalhadores sindicalizados e independe de previsão em instrumento coletivo.<sup>29</sup>

Em razão das conceituações feitas sobre as fontes de receita dos sindicatos, torna-se necessário pontuar que a contribuição sindical ou como era conhecida, imposto sindical, não se confunde com a contribuição associativa, uma vez que a contribuição associativa não se impõem a todos os empregados indistintamente, mas tão somente aqueles que no momento de ingresso no sindicato, de forma exclusiva, se comprometer a contribuir com a mensalidade.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 1529

<sup>28</sup> MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito coletivo do** - Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 94

<sup>29</sup> MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: 2011. p.72

<sup>30</sup> MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: 2011. P.72

Conforme já explicitado, com a edição da Lei 13.467/2017, as contribuições sindicais obrigatórias perderam o caráter compulsório, passando a exigir à autorização do contribuinte para que seja recolhida. Porém, essa previsão, retirou dos sindicatos uma das suas mais importantes fontes de receita, conforme pontua Maurício Godinho Delgado:

Esclareça-se que a contribuição sindical obrigatória tem ostentado, na prática, ao longo das décadas, substancial papel econômico-financeiro no custeio de inúmeras entidades sindicais, principalmente aquelas que não apresentam alto número de trabalhadores filiados em contraponto ao elevado número de trabalhadores componentes de sua respectiva base territorial.<sup>31</sup>

Segundo dados do Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador, vinculado ao Ministério da Economia, à arrecadação das Contribuições Sindicais Urbana e Rural, por categoria, após a extinção do caráter obrigatório da contribuição, registou um decréscimo de 75,2% já no primeiro bimestre de 2018 em comparação ao mesmo bimestre de 2017.<sup>32</sup>

De forma geral, da análise dos dados do boletim de informações financeiras do FAT, é possível constatar que houve um constante decréscimo na arrecadação das contribuições sindicais em comparação aos registros dos anos anteriores a reforma trabalhista de 2017, chegando a registrar, no segundo bimestre de 2020, um decréscimo de 34,9% em comparação ao segundo bimestre de 2019.<sup>33</sup>

Nessa esteira, nota-se que a nova redação do artigo 582 da CLT, ocasionou um desequilíbrio financeiro para os sindicatos, uma vez que todas suas obrigações de ampla representatividade da categoria foram mantidas, o que se revelou em um fator de fragilização dos sindicatos, principalmente para os sindicatos menores e com poucos filiados.

Em razão da extinção do caráter obrigatório das contribuições sindicais pela Lei 13.467/2017 e os inúmeros debates voltados a discutir a constitucionalidade da medida, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e

---

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. 242 p.

<sup>32</sup> Ministério da Economia. Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador IV BIMESTRE DO EXERCÍCIO DE 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/execucao-financeira-do-fat/boletim-de-informacoes-financeiras/>. Acesso em: 30/10/2020

<sup>33</sup> Ministério da Economia. Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador IV BIMESTRE DO EXERCÍCIO DE 2020. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/execucao-financeira-do-fat/boletim-de-informacoes-financeiras/>. Acesso em: 30/10/2020



Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) ajuizou a ADI nº 4794 no Supremo Tribunal Federal com o objetivo de discutir os artigos 545, 578, 582, 583, 587 e 602 da CLT que tratam das contribuições sindicais, ambos alterados pela Lei 13.467/2017.

O argumento de ordem formal usado como fundamento para o pedido de inconstitucionalidade dos dispositivos da CLT, se baseou na alegação de inobservância da hierarquia entre leis complementares e leis ordinárias. Em síntese, por ser a contribuição um tributo previsto na Lei Ordinária nº 5,172/66, ela não poderia ser alterada por uma lei complementar, no caso, a Lei 13.467/2017.<sup>34</sup> Alegaram ainda que, ao permitir apenas aos trabalhadores sindicalizados, mas não os demais, o dever de contribuir com as contribuições sindicais, a medida violava o princípio da isonomia tributária previsto no art. 150, II, da Constituição.

Sobre o assunto, a ministra do STF Rosa Weber com voto vencido no julgamento da ADI nº 5794, defendeu que:

Atenta a esse cenário jurídico-cultural conformador da representatividade sindical, entendo que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, no que dispôs sobre a facultatividade da contribuição sindical, em nítida diminuição do financiamento da estrutura sindical, sem observar um processo gradativo que viabilizasse a adaptação das entidades sindicais, fragilizou a representação sindical com grave ofensa aos arts. 8º, III e VI, que garante o direito fundamental de ampla representatividade do sindicato na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, bem como de participação obrigatória nas tratativas negociais coletivas.<sup>35</sup>

Conforme destacou a ministra, a extinção do caráter compulsório das contribuições sindicais de forma súbita, sem dar aos sindicatos condições de se reorganizar para não perder fonte de financiamento tão expressiva, fragilizou a função de representação dos trabalhadores. Essa fragilização, levantada pela ministra, a médio prazo pode contribuir para a extinção de muitos sindicatos e diminuir a ocorrência de negociações coletivas assistidas pelos sindicatos dos trabalhadores.

No julgamento da ADI 5794, prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Fux que abriu a divergência para negar o pedido de inconstitucionalidade dos dispositivos da reforma trabalhista que tratam do fim do caráter compulsório das contribuições

---

<sup>34</sup> **SANTOS, Gabriel Freitas dos; SILVA FILHO, Ronaldo Carvalho.** CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: IMPACTOS DECORRENTES DA NOVA REFORMA TRABALHISTA. **Rev. Eletrônica Organ. Soc.** V. 9, N. 11. P. 119 – 126. Disponível em: <http://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/475/405>. Acesso em: 21/11/2020.

<sup>35</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. ADI 5794, Rel. Min. Alexandre De Moraes, j. 09.06.2018. p. 159.

sindicais sendo acompanhado pelos ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Carmen Lúcia.<sup>36</sup>

Em resumo, o Ministro Luiz Fux indeferiu o pedido, alegando que a extinção das contribuições obrigatórias não afetaria a assistência judiciária gratuita prestada pelos sindicatos perante a Justiça Trabalhista. Ainda, segundo o entendimento do ministro, os sindicatos possuem múltiplas fontes de receitas, bem como a a reforma trabalhista ampliou ainda mais essa fonte de custeio da assistência jurídica ao prever no artigo art. 791-A, caput e § 1º, da CLT o direito de os advogados sindicais receberem honorários sucumbenciais.

De todo modo, não obstante a reforma trabalhista tenha retirado o caráter compulsório das contribuições sindicais, ela não apresentou qualquer forma de custeio das organizações sindicais ou regra de transição, o que acabou por colocar os sindicatos em uma situação de vulnerabilidade do ponto de vista econômico, na medida em que se manteve a obrigação de representação de todos os integrantes de uma determinada categoria dentro da base territorial em que atua, independentemente de serem associados ou não.<sup>37</sup>

A retirada do caráter compulsório das contribuições sindicais se apresenta como um fator de esvaziamento poder dos sindicatos. Tal situação pode levar a extinção de diversos sindicatos, gerando um desequilíbrio nas relações negociais trabalhista e, conseqüentemente, no número de acordos e convenções coletivas de trabalho representadas por sindicatos. Por conseqüência, o cumprimento do mandamento constitucional do art. art. 8º, III e VI, que tratam da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, pode restar também fragilizado.

## 2.2. OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA E DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.

---

<sup>36</sup> NOTÍCIAS STF: STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Brasília Df, 21 jun. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 22 nov. 2020.

<sup>37</sup> CORSAFAVA, Állyson Feitosa Torquato. **Desafios do sindicalismo: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista. Boletim científico. n. 53. P. 167 – 203, jan. /juh.** Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/desafios-do-sindicalismo-deveres-vedacoes-e-custeio-dos-sindicatos-pos-reforma-trabalhista>. Acesso em: 21/10/2020

Inicialmente, cabe tecer breves considerações conceituais a respeito das negociações coletivas de trabalho, definida por Carlos Henrique Bezerra Leite, como sendo um “procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objetivo a criação de uma fonte formal – autônoma ou hermenêutica – que solucionará o conflito coletivo de trabalho.”<sup>38</sup>

É importante mencionar que as negociações coletivas de trabalho além de constituir ato negocial de extrema relevância para o direito do trabalho, integra importante função dos sindicatos dos trabalhadores, na medida em que a Constituição Federal, no artigo 8º, IV, expressamente prevê a participação obrigatória dos sindicatos na celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho em observância ao princípio da paridade de armas.<sup>39</sup>

Nesta esteira, com a Reforma Trabalhista de 2017, foram inseridos no ordenamento justralhista os princípios da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e o princípio do negociado sobre o legislado.

O primeiro está disciplinado no artigo 8º, §3º da CLT e traz previsões no sentido de condicionar a análise dos instrumentos coletivos de trabalho pelo poder judiciário, a exclusiva análise dos elementos essenciais do negócio jurídico previstos no artigo 114 do Código Civil, com a seguinte redação:

**§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Notadamente, ao editar artigo 8º, §3º da CLT, a Lei 13.467/2017, desconsidera princípios constitucionais aplicados ao direito do trabalho como um todo e questões relacionadas ao próprio Código Civil, a exemplo dos elementos acidentais do negócio jurídico, em nome do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.<sup>40</sup> Nesse sentido, transcreve-se a pertinente lição de Enoque Ribeiro.

---

<sup>38</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. P. 809

<sup>39</sup> Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho, relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação P. 38

<sup>40</sup> POSSÍDIO, Cyntia. **O Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva e o Estado do Bem-Esta Social**. *Rev. Eletrônica unifacs*. N. 242 P. 01 – 28. <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5971/3737>. Acesso em: 05/10/2020

Entendemos, entretanto, que o princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva colide frontalmente com o princípio do acesso à justiça, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CF/88, de maneira que a norma ordinária não tem o condão de afastar um direito fundamental estabelecido constitucionalmente.<sup>41</sup>

Nessa linha, a garantia constitucional do acesso à justiça aplicada na interpretação do art. 8º, §3º da CLT, deve ser compreendida não apenas no sentido de ingresso no judiciário, mas principalmente, como o acesso a ordem jurídica justa, eis que “o acesso à justiça justa não significa mero acesso ao Judiciário, mas um programa de reforma e método de pensamento que permitam verdadeiro acesso ao “justo processo”<sup>42</sup>

No que se refere ao princípio do negociado sobre o legislado, previsto no artigo 611-A da CLT, são elencadas diversas hipóteses em que as convenções ou acordos coletivos de trabalho terão prevalência em detrimento da lei, sem contudo, apresentar qualquer tipo de ressalva, o que implica em dizer que “a prevalência das melhores condições ao trabalhador, mesmo que por conglobamento de todas as disposições negociadas, não é mais protegida pela CLT”.<sup>43</sup>

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;
- 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;

<sup>41</sup> ANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p.184

<sup>42</sup> MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p.1668

<sup>43</sup> MENDONÇA, Marco Antonio Fernandes. **(IM) POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO**. Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019.p. 78

- 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.

Neste ponto, observa-se que o princípio da intervenção mínima na vontade coletiva, assim como o princípio do negociado sobre o legislado, apresentam regras com o intuito de conter a atividade judicial, afastando o poder judiciário da análise das cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho.<sup>44</sup> Marcelo Melek, de forma didática e esclarecedora, coloca que:

Diante do exposto, conclui-se que o objetivo do legislador não foi de fortalecer a atuação sindical, mas sim de tornar imutável o negociado, inclusive por sindicatos enfraquecidos e com pouco ou nenhum poder negocial, vedando o Poder Judiciário de analisar cláusulas supostamente ilegais, limitando-o a uma análise meramente formal.<sup>45</sup>

Por outro lado, Patrícia Delgado, principalmente no que consterne as previsões do artigo 611-A, entende que houve uma valorização dos poderes dos sindicatos, destacando que ao mesmo tempo, o legislador tolheu sua força econômica:

O legislador, ao mesmo tempo que expandiu os poderes e a linha de atuação dos sindicatos, tolheu sua força econômica, já que a principal fonte de suas receitas era advinda da contribuição sindical obrigatória, cerca de 80% do valor total. Agora, indaga-se: ora, como os sindicatos dos trabalhadores, por exemplo, poderão fazer frente ao empregador durante a negociação de um acordo coletivo sem ter, ao menos, condições financeiras de contratar um advogado para auxiliar nas tratativas?<sup>46</sup>

Da análise dos dois pontos de vista, compreende-se que é consenso o entendimento segundo o qual o legislador delegou aos sindicatos mais responsabilidade, ampliando e relativizando regras a serem tema de negociação

---

<sup>44</sup> LEDUR, José Felipe. **Direito do Trabalho e a reforma Trabalhista**. Ver, Elet. Reforma Trabalhista III. V 7, n 63. P. 69 - 88. Nov/2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505#page/1>. Acessado em: 06/10/2020

<sup>45</sup> MELEK, Marcelo. **Direito do Trabalho e a reforma Trabalhista**. Ver, Elet. Reforma Trabalhista III. V 7, n 63. P. 69 - 88. Nov/2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505#page/1>. Acessado em: 06/10/2020

<sup>46</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho** / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019.p. 102

coletiva, porém os deixou fragilizado ao retirar deles sua mais expressiva fonte de receita.

Noutro ponto, o entendimento manifestado por Marcelo Melek, mostra-se pertinente, posto que, as previsões do artigo 611-A da CLT, que aparentemente concede aos sindicatos ampla liberdade de negociação, deve ser lida em consonância com o que preceitua o artigo 8º § 3º do mesmo diploma legal, que em suma, afasta substancialmente a atuação do poder judiciário da análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Nesse sentido, compreende-se que a inserção dos princípios do negociado sobre o legislado e o princípio da mínima intervenção na vontade coletiva se revelam fatores de mitigação da participação dos sindicatos na celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, na medida em que engessa a liberdade dos sindicatos na elaboração das normas coletivas de trabalho, impondo-lhes limites prévios de atuação.

Assim, a nova redação dos artigos 8º, §3º e 611-A da CLT não só viola princípios caros ao ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo do princípio constitucional do acesso à justiça previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CF/88, como contribui para a debilitação dos sindicatos e que tem como resultado o desequilíbrio entre as partes na realização das negociações coletiva de trabalho.

### **3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPO DE CRISE, PESPECTIVAS.**

O presente tópico não tem o intuito de abordar de forma aprofundada as medidas provisórias editadas na conjuntura da crise implementada pela rápida proliferação do COVID-19, aqui tratadas como legislação da crise. O que se pretende é expor a importância dos sindicatos nesse período, bem como analisar se tais medidas contribuíram para a fragilização dos sindicatos enquanto instituto capaz de promover a igualdade entre as partes.

O Brasil, no decorrer de todo o seu desenvolvimento histórico, vivenciou várias crises decorrentes principalmente de causas ligadas a política e economia que refletiram nas relações de trabalho e, com a crise pandêmica de 2020 não foi diferente.

Partindo dessa premissa, busca-se ainda, analisar as situações de excepcionalidades admitidas no direito do trabalho brasileira e as perspectivas futuras

da negociação coletiva diante das mudanças legislativas que se apresentaram no momento de crise originada pelo COVID- 19.

Sob essa perspectiva, será abordado no próximo tópico os efeitos do COVID-19 no mundo do trabalho e a legislação trabalhista pertinente, editadas durante a crise pandêmica de 2020.

### **3.1. LEI 14.020/20 E A LEGISLAÇÃO DA CRISE**

A Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020<sup>47</sup>, classificou a COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, como uma pandemia. No Brasil, o estado de calamidade pública foi decretado em 20 de março de 2020 após a publicação do Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Nos momentos iniciais da crise, foram adotadas diversas medidas sanitárias incluindo isolamento social, fechamento de comércios e suspensão de serviços, permanecendo em funcionamento apenas os serviços considerados essenciais, tudo com o intuito de tentar frear o crescimento dos números de casos e diminuir o número de mortes em decorrência da doença.

Em virtude dos fatos mencionados, principalmente nos primeiros meses da crise do COVID-19, muitos empregadores viram seus negócios ameaçados diante das medidas protetivas impostas. Em paralelo, os trabalhadores se viam em um contexto em que não podiam voltar a seus postos de trabalho e não tinham qualquer fonte de renda subsidiária para seu sustento básico, ocasionando, assim, uma situação de extrema preocupação com a economia nacional e a manutenção dos postos de emprego.

O COVID-19 refletiu em vários segmentos estruturante do Brasil. Com relação ao mundo do trabalho, os reflexos da crise e do isolamento social, também foram sentidos por trabalhadores autônomos, informais e outros, que de uma forma ou de outra, tiveram suas fontes de renda afetada.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Coronavírus: OMS declara pandemia. BBC. Brasil, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518> . Acesso em: 29 abr. 2020.

<sup>48</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus**. Salvador: Juspodivm, 2020. p.527

Assim, embora a crise do COVID-19 seja uma questão de saúde pública, a economia brasileira, que já era uma preocupação constante mesmo antes da pandemia, tornou-se uma das principais pautas de discussão do governo brasileiro.<sup>49</sup>

Nesse ínterim, o governo brasileiro juntamente com Legislativo, criaram o programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a edição das medidas provisórias nº 927, 928 e 936, além de outras medidas complementares, ambas com o intuito de preservar o emprego e a renda, evitando que muitas empresas fechassem as portas e que, conseqüentemente, o número de desempregados no país ampliasse desastrosamente.<sup>50</sup>

Posteriormente, a Medida Provisória nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, publicada em 07 de julho de 2020 com veto parcial de seu texto. Já as Medidas Provisórias nº 927 alterada pela medida provisória nº 928, foram revogadas e perderam eficácia.

Por oportuno, ressalta-se que as medidas provisórias que criaram o programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, abordou e relativizou temas sensíveis do direito do trabalho tais como: redução de salário, férias, jornada de trabalho, FGTS e suspensão do contrato de trabalho.

Neste ponto, cumpre enfatizar que a Medida provisória nº 936 convertida na Lei 14.020/20, representa a mais relevante medida legislativa adotada na legislação da crise do COVID-19. De modo que a referida medida é de suma relevância para o presente trabalho e será abordada com ênfase nos pontos que remetem ao direito coletivo do trabalho.

O artigo 2º da MP 927/2020, publicada em 22 de março de 2020, previu a hipótese em que o empregador poderia firmar acordo individual de trabalho diretamente com o empregado e que tais acordos teriam prevalência sob os demais instrumentos coletivos. Além disso, o texto do referido dispositivo em nenhum momento faz alusão a interferência sindical<sup>51</sup>, mesmo diante da imposição constitucional de obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

---

<sup>49</sup> CRISTINA, Ana Sá de Mello. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho** / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019. P. 6

<sup>50</sup> NEPOMUCENO, **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**: atuação sindical em tempos de coronavírus. Salvador: Juspodivm, 2020.. P. 527

<sup>51</sup> NEPOMUCENO, Joselita Borba. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**: atuação sindical em tempos de coronavírus. Salvador: Juspodivm, 2020.. P. 543



Seguido lógica parecida, a MP 936, também apresentou uma tendência a afastar a participação dos sindicatos, ao relativizar direitos trabalhistas sensíveis por meio de acordo individual de trabalho, sendo o mais discutido, a possibilidade de redução salarial, mediante complementação de renda custeada por meio de um benefício emergencial de Preservação de Emprego e Renda.<sup>52</sup>

Devido ao que foi mencionado acerca do benefício emergencial de Preservação de Emprego e Renda, cumpre distinguir que, trata-se de medida compensatória prevista no artigo 3º da Lei nº 14.020/2020 que deverá ser concedida aos trabalhadores de carteira assinada que pactuarem por meio de contrato individual de trabalho à redução proporcional de jornada, salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Tal medida difere do auxílio emergencial regulado pela Lei nº 13.982/2020 destinado aos grupos informais, sem carteira assinada.<sup>53</sup>

Conforme previsão expressa do artigo 7º, IV da CRFB/88, a única hipótese admitida para a redução de salarial é por meio da convenção coletiva de trabalho que, por ordem expressa do artigo 8º, VI da CRFB/88, só pode ocorrer com a participação obrigatória dos sindicatos dos trabalhadores. Isso porque, trata-se de direito fundamental sensível do trabalhador, não sendo passível de relativização ou contrariedade por norma infraconstitucional.<sup>54</sup>

Em exame mais aprofundado da Lei 14.020/20, que preservou grande parte do texto da MP 936, observa-se que em nenhum momento os sindicatos foram convidados a atuar ativamente nos acordos individuais de trabalho, embora a matéria redução salarial esteja reservada a negociação coletiva. Ao invés disso, a redação do artigo 12 § 4º do referido dispositivo, prevê apenas a comunicação dos sindicatos após a celebração do acordo individual entre empregado e empregador, nos seguintes termos:

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

---

<sup>52</sup> RODOLFO, Pamplona, FERNANDEZ Leandro. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19:** atuação sindical em tempos de coronavírus. Salvador: Juspodivm, 2020. P. 778

<sup>53</sup> DUARTE.Bento Herculano. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19:** atuação sindical em tempos de coronavírus. Salvador: Juspodivm, 2020. P. 593

<sup>54</sup> MONTEIRO, José Claudio. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19:** atuação sindical em tempos de coronavírus. Salvador: Juspodivm, 2020.P. 576

Em reforço ao raciocínio, destaca-se que da leitura crítica do dispositivo supracitado, a MP 936, também não trouxe em seu texto, qualquer possibilidade de manifestação sobre o conteúdo dos acordos individuais de trabalho, colocando os sindicatos em posição de meros expectadores, cabendo-lhes apenas a função de tomar conhecimento dos acordos individuais de trabalho.

Em razão dos debates constitucionais com relação as previsões da MP 936, foi ajuizada no Supremo Tribunal Federal, a ADI 6363 de 2020, com pedido de medida cautelar para questionar a constitucionalidade dos artigos Art. 7º, I, II; Art. 8º, § 1º, § 2º, I, II; § 3º, I, II, III; Art. 9º, § 1º, I, Art. 11, § 4º e Art. 11 da referida medida provisória.

O objetivo da cautelar na ADI 6363, era a suspensão da aplicação da MP 936 nos pontos que versavam sobre a possibilidade de celebração de acordo individual de trabalho entre empregado e empregador e que afastava a participação dos sindicatos.

A cautelar foi concedida pelo ministro Ricardo Lewandowski, relator da ADI 6363, em 6 de abril de 2020. Segundo decidiu o referido ministro, os sindicatos deveriam ser notificados para no prazo de dez dias se manifestarem sobre os acordos individuais de trabalho, suspendendo assim, em parte, a previsão do artigo 11, §4 da MP 936.

Na sessão plenária do dia 17 de abril de 2020, a liminar concedida parcialmente pelo Ministro Ricardo Lewandowski, foi revogada por maioria dos votos, em decisão que manteve a validade dos acordos individuais celebrados entre empregado e empregador, independentemente da participação ou aprovação dos sindicatos dos trabalhadores.

A divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes sustentou, em resumo, que a formação de acordo individual de trabalho entre empregado e empregador torna-se medida aceitável e razoável para manter a renda mínima e garantir o vínculo de emprego diante do cenário fático de calamidade colocado pela pandemia do COVID-19.<sup>55</sup> Acompanharam o voto divergente do ministro Alexandre de Moraes os ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes, Carmén Lúcia e Luis Roberto Barroso.

Nos termos dispostos na decisão da cautelar, observa-se que o argumento que prevaleceu foi o de excepcionalidade, justificado pela situação de crise vivida pelo

---

<sup>55</sup> JOBIM. André de Azevedo, GUNTHER. Luiz Eduardo, ANTÔNIO, Marco César. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020. P. 418

Brasil e que refletiu de forma negativa nas relações de trabalho, validando a tomada de medidas excepcionais.

Ainda, nos termos da decisão da liminar, a discussão sobre a participação dos sindicatos, embora seja uma obrigação imposta constitucionalmente, foi vencida devido a dificuldade de se obter dos sindicatos uma resposta rápida no prazo julgado razoável, ou mesmo de promover um debate completo sobre os acordos propostos.

Outro argumento levantado durante o julgamento foi a impossibilidade de participação dos sindicatos devido as medidas de isolamento social, uma vez que em razão do estado de calamidade sanitária, os sindicatos foram obrigados a encerrar os serviços presenciais.

Contudo, esse empecilho poderia facilmente ser superado por meio da adoção de procedimentos mais céleres como o uso de videoconferência. Desse modo, os sindicatos cumpririam seu papel constitucional e daria legalidade aos atos, evitando futuros questionamentos. Sobre o assunto, Vólia Bomfim, elucida que:

Em tempos de isolamento social e de contágio seria razoável admitir que o ajuste fosse efetuado por meios eletrônicos ou meios de comunicação, mesmo que não manuscrito e assinado fisicamente pelo empregado. Todavia, o artigo 7º, II da MP exige o acordo escrito entre patrão e trabalhador. Logo, para evitar futura alegação de nulidade, recomendamos o ajuste escrito. O empregador deve arquivar tais documentos para comprovar a bilateralidade do ajuste, caso seja futuramente questionada.<sup>56</sup>

Ressalta-se que o autor supracitado, defende a aplicação de meios alternativos para a realização da negociação coletiva, reconhecendo que a adoção do uso de videoconferência, diante da situação fática que manteve os sindicatos inoperantes fictamente, seria plenamente possível. Essa, portanto, seria a melhor alternativa para que os sindicatos pudessem cumprir com suas obrigações de representação e ainda afastar possíveis nulidades dos atos negociais.

Em comentário ao julgamento da cautelar na ADI 6363, o ministro Gilmar Mendes escreve que:

Evidentemente, a leitura da norma não deve criar um impasse que, no limite, poderia colocá-la em contradição com as próprias finalidades de um Estado Democrático de Direito. No caso julgado pela corte belga, a aplicação estrita da Constituição poderia gerar o quase fim do Estado ao paralisá-lo. No caso da Covid-19, interpretações frias da

---

<sup>56</sup> BOMFIM, Vólia. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus**. Salvador: Juspodivm, 2020. P. 796

normas e sem se sopesar a grande excepcionalidade da situação podem igualmente levar a situações catastróficas, com uma enorme perda de vidas.<sup>57</sup>

Conforme entendimento exposto pelo autor supracitado, em momentos como o delineado pela crise do COVID-19, as normas devem ser interpretadas dentro do contexto de excepcionalidade que a situação ocorre, para que se chegue a melhor resposta para o problema. Ou seja, a Constituição em situações de excepcionalidade não pode ser aplicada de forma rígida e inflexível.

Contudo, há que se ressaltar a importância dos sindicatos em momentos de crise, uma vez que nessas circunstâncias, os sindicatos têm em suas mãos o poder de promover o diálogo entre as partes e garantir que os direitos trabalhistas não sejam totalmente relativizados em detrimento de interesses econômicos, este último, citado a título de exemplo. Neste contexto, Joselita Nepomuceno afirmar que:

O sindicato, com a autonomia que detém, está habilitado a exercer o protagonismo que a sociedade dele espera. O exercício da função sindical nesse momento de crise, melhor e mais efetivo, como assegura Raimundo Simão de Mello, seria o “diálogo social maduro e responsável na busca de soluções conjuntas para o bem comum”.<sup>58</sup>

Para a autora, a ausência da participação ativa dos sindicatos foi sentida nesse momento, uma vez que a presença deles enquanto garantidores da igualdade nos debates trabalhistas, poderia promover um diálogo mais equilibrado entre as partes e evitar a relativização de garantias trabalhistas além do permitido legalmente.

Assim, embora se reconheça que a Constituição e as leis infraconstitucionais não devem ser interpretadas de forma rígidas em situações de calamidade, não se pode permitir que a excepcionalidade da situação exclua completamente a participação dos sindicatos, sob pena de permitir que os trabalhadores sejam o mais prejudicado da relação.

Neste ponto, cabe transcrever pertinente trecho de decisão monocrática proferida pelo ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6363:

É de se notar, ademais, que o esvaziamento do poder dos sindicatos, ensejado por modificações legislativas recentes, não pode levar – particularmente nessa fase crítica pela qual passa o País – a um enfraquecimento ainda maior dessas agremiações. Não há, ao menos

---

<sup>57</sup> MENDES, Gilmar. Jurisprudência de Crise e Pensamento do Possível: caminhos constitucionais. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-11/observatorio-constitucional-jurisprudencia-cri-se-pensamento-possivel-caminhos-solucoes-constitucionais>. Acessado em 22/11/2020

<sup>58</sup> NEPOMUCENO, Joselita Borba. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus**. Salvador: Juspodivm, 2020. P. 543

sob a égide da ordem legal vigente, nenhuma possibilidade de excluí-las das negociações trabalhistas, diante da cristalina redação do art. 8º III, da Constituição, segundo a qual, “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, sob pena de mergulharmos num ciclo vicioso de progressiva e acelerada retirada das salvaguardas da classe trabalhadora<sup>59</sup>

As pertinentes palavras do Ministro Lewandowsk, no texto acima transcrito, coadunam com o entendimento segundo o qual, há uma tendente fragilização dos sindicatos, verificada principalmente pelas imposições trazidas pela reforma trabalhista de 2017, em que a principal consequência é o esvaziamento do poder dos sindicatos.

Tal ponto de vista ficou ainda mais evidente na crise, quando sem qualquer prévia comunicação ou parecer dos sindicatos, eles foram excluídos dos debates e sua participação, enquanto fator de equilíbrio, numa relação em que o empregado está presumidamente em desvantagem, se tornou tão relativizada quanto o próprio direito material do trabalho.

Diante da decisão do STF na ADI 6363, em que se reconheceu a validade dos acordos individuais de trabalho entre empregado e empregador versando sobre matéria reservadas as convenções coletivas com decisão fundamentada na situação de excepcionalidade causada pelos efeitos do COVID-19, cabe o questionamento a respeito de quais situações de excepcionalidades são admitidas no direito brasileiro, bem como se a crise do COVID-19 estaria abarcada por elas.

De todo modo, a resposta para esses questionamentos, devem ser feitas a partir da análise crítica dos dispositivos que versam sobre essas hipóteses de excepcionalidades previstas na CLT e em observância ao que preceitua a CFRB/88 sobre o assunto.

### **3.2. SITUAÇÕES DE EXCEPCIONALIDADE ADMITIDAS NO DIREITO DO TRABALHO.**

Dentro da proposta do presente trabalho, busca-se analisar, neste tópico, as hipóteses de excepcionalidade admitidas no direito do trabalho brasileiro

---

<sup>59</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. Cautelar na ADI 6363, Rel. Min. Ricardo Lewandowsk, j. 16.04.2020.

consideradas relevantes para o estudo. Contudo, não se tem por intuito analisá-las de forma aprofundada, mas sim de modo a esclarecer sua aplicação dentro dos moldes colocados pela crise do Covid-19 e que influenciam direta ou indiretamente na atividade sindical e nas negociações coletivas de trabalho.

Nesse sentido, a CLT, traz em seu bojo de previsões, hipóteses em que alguns direitos trabalhistas podem ser relativizados em detrimento de outros direitos, sendo relevante para nós os artigos 503 e 486 da CLT, que tratam respectivamente da força maior e do fato do príncipe.

Patrick Maia, de forma direta e esclarecedora, conceitua “força maior” da seguinte forma:

Considera-se força maior o acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501 da CLT). A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (§ 1º do art. 501 da CLT). A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições previstas na lei,(...).<sup>60</sup>

Com base no que o autor coloca, para que seja reconhecida a força maior é necessário que se observe alguns requisitos, que ocorrem quando se verifica a existência de causas alheias a vontade do empregador e que comprovadamente causam prejuízos significativos na atividade econômica da empresa.

Em outras palavras, a excepcionalidade da força maior será verificada sempre que ocorrer um fato inevitável que independe da vontade do empregador e que ele não tenha dado causa. Além disso, não se configura como força maior aquilo que está previsto dentro dos riscos do negócio.<sup>61</sup>

Outra situação de excepcionalidade admitida no direito trabalhista brasileiro é o fato do príncipe ou *factum principis*, previsto no artigo 486 da CLT, conceituado por Alexandre Agra da seguinte forma:

No Direito do Trabalho, *factum principis* é o evento extraordinário e inevitável, transitório ou definitivo, causado por ato governamental federal, estadual ou municipal, que influi numa relação jurídica, modificando-a, paralisando-a ou terminando-a (art.486, caput, CLT). Como exemplo, a cessação de uma atividade ou o fechamento, por determinados meses, de uma rua, por ato de autoridade governamental, para a construção de um viaduto, importando na

---

<sup>60</sup> MARTINS, Sérgio Pinto ' Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012.

<sup>61</sup> GUIMARÃES, Guilherme. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 474

impossibilidade de operação do estabelecimento onde trabalha o empregado, até a conclusão das obras.<sup>62</sup>

Conforme coloca o autor, o fato do príncipe é aplicado em razão de ato governamental de paralisação temporária ou definitiva de atividade laboral. Porém, aqui também há requisitos a serem observados, uma vez que “(...)a legislação trabalhista permite alteração do pactuado diante de fatores inevitáveis, ainda que previsíveis, desde que mediante autorização legal, (...)”<sup>63</sup>

Alexandre Agra, em comentários a possível aplicação do fato do príncipe ou força maior ao cenário pandêmico de 2020, afasta a aplicação do artigo 453 embora o considere de abrangência ampla, por entender que tal hipótese aplica-se nos casos de falta de preparo das empresas. Segundo o ator, a crise do COVID-19 é causa de incidência do fato do príncipe, conforme leciona:

Por outro lado, como vários governos estaduais e prefeituras determinaram a paralisação das atividades empresariais, ressalvadas as essenciais, discute-se se a hipótese na seria de fato do príncipe, ou seja, de força maior externa, qualificada pela origem governamental do ato impeditivo administrativo de paralisação da empresa, hipótese em que, nos termos do art.486, da CLT, a responsabilidade pelos custos da paralisação seria da autoridade governamental.<sup>64</sup>

Em contraponto, ao entendimento adotado por Alexandre Agra, Joselita Nepomuceno leciona que:

Contando com normativa básica para o plano global, e frente à situação concreta do estado caótico e de força maior, cuidou o Brasil de buscar solução conjunta e comunitária para enfrentar a emergência, objetivando não só conter a propagação da enfermidade, mas preservar o emprego e a renda e, também, garantir a continuidade das atividades empresariais.<sup>65</sup>

Conforme escreve a autora, os contornos fáticos da pandemia do COVID-19 se amoldam a hipótese do artigo 503 da CLT, devido ao estado caótico que o país atravessava, de modo que o estado de força maior se tornou justificativa para as relativizações ocorridas no direito do trabalho.

---

<sup>62</sup> AGRA, Alexandre Belmonte. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 442

<sup>63</sup> BELMONTE Alexandre Agra Belmonte. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 543

<sup>64</sup> AGRA, Alexandre. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 445

<sup>65</sup> NEPOMUCENO, Joselita. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P.540

Neste ponto, entende-se que as situações de excepcionalidades aqui estudadas, aplicadas ou não a crise do covid-19, devem observar os requisitos legais para que se justifique a flexibilização de direitos.

Além disso, para se prevenir que excessos sejam cometidos, deve-se atentar para as imposições constitucionais, na medida em que “(...)os direitos fundamentais não contém apenas uma proibição do excesso, mas também a vedação de proteção insuficiente de um bem jurídico, que adquire relevância em um determinado tempo e lugar,(...)”<sup>66</sup>

Oportuno ainda reproduzir aqui o que diz Georgenor de Sousa e Ney Maranhão, sobre o tema:

Também podemos admitir que, quando a humanidade acordar desse surpreendente pesadelo, tudo continuará rigorosamente igual. Os ambiciosos continuarão querendo mais. Os pobres e os esquecidos continuarão ao relento. Os ricos continuarão a contar seus muitos e muitos tostões. A inveja, o despeito, o descaso, e a maldade continuarão a figurar nos armários e nos escaninhos da vida dos sobreviventes. Não duvidemos, como afirmamos alhures, que não existe ficção, a não ser ela própria (a ficção) que não passa de uma ficção da verdade futura.<sup>67</sup>

Observa-se que os autores supracitados apresentam certas preocupações acerca da flexibilização das regras na seara trabalhista ocorridas na pandemia da COVID-19. Essa preocupação se dá principalmente porque a legislação da crise criou um precedente drástico para a flexibilização de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Do mesmo modo, não há como negar que a “A situação tratada pelas medidas de urgência, estabelecem um sistema em que para a concretização de qualquer das possibilidades por elas autorizadas dependerá de um ato volitivo do empregador, desprezando-se a vontade do trabalhador.”<sup>68</sup>

Dessa forma, não se minimiza aqui a emergência criada pelo COVID-19 que exigiu do legislativo ações rápidas para conter os efeitos da pandemia no mundo trabalho, isso é inegável. Contudo, mesmo nas situações de excepcionalidades o

---

<sup>66</sup> GEMIGNANI. Tereza Aparecida Asta. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 121

<sup>67</sup> GEORGENOR de Sousa Franco Filho1 Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P.460

<sup>68</sup> NAHAS. Thereza C. FREDIANI Yone. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. P. 395



mínimo deve ser preservado. Trabalhar junto com os sindicatos dos trabalhadores permitiria a validade dos acordos firmados nesse contexto e garantiria a equalização das forças.

### 3.3. PERSPECTIVAS FUTURAS.

Diante de tudo que foi explanado até aqui, o questionamento que fica é, qual o futuro do direito coletivo do trabalho e seus institutos, frente as recentes previsões legislativas que ou os fragilizaram estruturalmente, ou diminuíram seus poderes por meio de medidas legislativas fundadas em situações de excepcionalidade.

Conforme já abordado no presente trabalho, a reforma trabalhista de 2017, apresentou mudanças substanciais para o direito coletivo do trabalho, mais especificamente nos aspectos relativos aos sindicatos e as negociações coletivas de trabalho. Mudanças essas que se revelaram em verdadeiros fatores de esvaziamento dos poderes dos sindicatos e desvalorização dos instrumentos coletivos de trabalho.<sup>69</sup> Sobre o assunto, Patrícia do Nascimento Delgado, leciona que:

Tal situação, num primeiro momento, pode até ser entendida como algo que dará mais poderio aos sindicatos, especialmente para a classe dos trabalhadores. Porém, é incoerente conceder prerrogativas a uma entidade que mal tem condições financeiras de se manter, quanto mais brigar pelos interesses de toda uma classe.<sup>70</sup>

Sob esse ponto de vista, a lei 13.467/17, se apresenta como fator de insegurança para o futuro dos sindicatos, tendo em vista que até aqui, três anos após sua publicação, o que se tem percebido é a desvalorização dos sindicatos influenciado principalmente pela redução de receita proveniente da extinção das contribuições sindicais obrigatórias e que poderá levar a uma redução expressiva do número de sindicatos em funcionamento.<sup>71</sup>

Ainda sob essa lógica, a extinção de um número expressivo de sindicatos é algo que se pode esperar, pelo fato de que com a extinção das contribuições sindicais, associado as situações em que o sindicato tem sua participação dispensada. A exemplo da hipótese trazida pelo artigo 510-A, o número de associados tende a

---

<sup>69</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho** / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.p.88

<sup>70</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho** / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.p. 88

<sup>71</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho** / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.p.100

diminuir, contribuindo assim, para o desinteresse e conseqüente desvalorização dos instrumentos coletivos.

Também contribuiu para o esvaziamento dos poderes dos sindicatos as previsões trazidas pela legislação da crise, elaborada no contexto do estado pandêmico vivenciado pelo Brasil em 2020, onde os sindicatos foram colocados na posição de meros expectadores dos conflitos, lhe sendo reservados apenas a função de concededor dos acordos individuais de trabalho, tendo como justificativa, o estado de excepcionalidade criado pela crise do COVID-19, não abrindo margem para a intervenção sindical.

Contudo, não se visualiza a hipótese de completa extinção do direito coletivo do trabalho, nem dos sindicatos, mas tão somente uma relativização da atuação dos sindicatos e conseqüentemente, da celebração de negociações coletivas.

## **CONCLUSÃO**

Tendo em vista o exposto, o direito coletivo do trabalho e seus institutos, após sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, passaram por inúmeras modificações legislativas, influenciadas por fatores políticos, sociais e econômicos.

Muitas dessas alterações legislativas contribuíram para o desenvolvimento positivo do direito coletivo do trabalho e outras contribuíram para o seu retrocesso. Contudo, todas elas moldaram o direito coletivo do trabalho como é hoje.

Com relação a reforma trabalhista de 2017, observa-se que as mudanças por ela promovida no campo do direito coletivo do trabalho se revelou em fatores de esvaziamento do poder dos sindicatos que reflete nas negociações coletivas de trabalho.

Ainda, não se pode olvidar que a fragilização dos sindicatos pela reforma colaborou para justificar o afastamento total dos sindicatos durante a crise pandêmica do COVID-19, vivenciada pelo Brasil em 2020.

Nesse sentido, entende-se ainda, que os precedentes criados pela legislação da crise, podem abrir caminhos para novas flexibilizações de direitos, bem como criar condicionantes para a atuação dos sindicatos dos trabalhadores.

Por fim, entende-se que diante dos fatores que se coloca, é razoável afirmar que, caso não sejam adotadas medidas legislativa com o intuito de reafirmar a importância dos sindicatos para a defesa dos direitos trabalhistas e a concretização

do artigo 8º, IV da CFRB/88, os institutos do direito coletivo do trabalho podem vir a ser menos aplicado e mais relativizados a medida em que os sindicatos se fragilizam.

## REFERÊNCIAS

**MOURA, Marcelo**, Curso de Direito do Trabalho. **2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.**

**MARTINS, Sérgio Pinto**. Curso de Direito do Trabalho. **28. ed. São Paulo: Adas, 2012.**

**BOCCHI, João Ildebrando**. Formação Econômica do Brasil: **seculo XIX: renascimento agrícola, economia cafeeira e industrialização. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011**

**BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; OZÓRIO, Paula Cristina Monteiro; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez**. Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946: **organização sindical. São Paulo: Atlas, 2015. 2019**

**LEITE, Carlos Henrique Bezerra**. Curso de Direito do Trabalho. **11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.**

**MOURA, Marcelo**, Curso de Direito do Trabalho. **2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2016**

**MEDEIROS NETO, Nelson de Oliveira**. Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946: **o direito de greve. São Paulo: Atlas, 2015.**

**LONGH, Dânia Fiorin; AFONSO, Túlio Augusto Tayano; MASSONI, Túlio de Oliveira**. Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946: **negociação coletiva de trabalho. São Paulo: Atlas, 2015**

**MANUS, Pedro Paulo Teixeira**. Direito do Trabalho. **16. ed. São Paulo: Atlas, 2015**

**DELGADO, Mauricio Godinho**. Curso de Direito do Trabalho. **16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.**

**ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz. AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO OCORRIDAS ENTRE A EDIÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DA REFORMA TRABALHISTA.**

UNIVERSITAS, n. 25, p. 37 -54, jun./dez. 2020Disponível em:

<https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/400>. Acesso em: 20 set. 2020

**MELLO, Ana Cristina Sa de**. Caderno de pós-graduação em direito : direito coletivo do trabalho: **a prevalência do negociado sobre o legislado à luz da constituição federal de 1988. Brasília: lcpd, 2019.**

**PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella.** Reforma Trabalhista. São Paulo: Blucher, 2017

**SILVEIRA, João Vitor da.** REFORMA TRABALHISTA: a prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais.. 2018. 90 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187984/TCC%20VERS%C3%83O%20FINAL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 set. 2020

**MERÍSIO, Patrick Maia.** Direito coletivo do - Rio de Janeiro: Elsevier, 2011

**DELGADO, Mauricio Godinho.** A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017

Ministério da Economia. Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador IV BIMESTRE DO EXERCÍCIO DE 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/execucao-financeira-do-fat/boletim-de-informacoes-financeiras/>. Acesso em: 30/10/2020

**SANTOS, Gabriel Freitas dos; SILVA FILHO, Ronaldo Carvalho.** CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA: IMPACTOS DECORRENTES DA NOVA REFORMA TRABALHISTA. *Rev. Eletrônica Organ. Soc.* V. 9, N. 11. P. 119 – 126. Disponível em: <http://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/475/405>. Acesso em: 21/11/2020.

**BRASIL.** Superior Tribunal Federal. ADI 5794, Rel. Min. Alexandre De Moraes, j. 09.06.2018.

**NOTÍCIAS STF: STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória.** Brasília Df, 21 jun. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 22 nov. 2020.

**CORSAFAVA, Állysson Feitosa Torquato.** Desafios do sindicalismo: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista. *Boletim científico.* n. 53. P. 167 – 203, jan. /juh. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/desafios-do-sindicalismo-deveres-vedacoes-e-custeio-dos-sindicatos-pos-reforma-trabalhista>. Acesso em: 21/10/2020

**POSSÍDIO, Cyntia.** O Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva e o Estado do Bem-Esta Social. *Rev. Eletrônica unifacs.* N. 242 P. 01 – 28. <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5971/3737>. Acesso em: 05/10/2020

**ANTOS, Enoque Ribeiro dos.** Negociação Coletiva de Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

**MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet.** Curso de direito constitucional. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

**MENDONÇA, Marco Antonio Fernandes.** (IM) POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019**

<sup>1</sup> LEDUR, José Felipe. **Direito do Trabalho e a reforma Trabalhista.** Ver, Elet. Reforma Trabalhista III. V 7, n 63. P. 69 - 88. Nov/2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505#page/1>. Acessado em: 06/10/2020

MELEK, Marcelo. **Direito do Trabalho e a reforma Trabalhista.** Ver, Elet. Reforma Trabalhista III. V 7, n 63. P. 69 - 88. Nov/2019. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505#page/1>. Acessado em: 06/10/2020

**DELGADO, Patrícia do Nascimento.** **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019.**

Coronavírus: OMS declara pandemia. BBC. Brasil, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518> . Acesso em: 29 abr. 2020.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

CRISTINA, Ana Sá de Mello. **Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019.**

NEPOMUCENO, **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

DUARTE.Bento Herculano. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

MONTEIRO, José Claudio. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

JOBIM. André de Azevedo, GUNTHER. Luiz Eduardo, ANTÔNIO, Marco César. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

BOMFIM, Vólia. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

MENDES, Gilmar. **Jurisprudência de Crise e Pensamento do Possível: caminhos constitucionais.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-11/observatorio-constitucional-jurisprudencia-crise-pensamento-possivel-caminhos-solucoes-constitucionais>. Acessado em 22/11/2020

NEPOMUCENO, Joselita Borba. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19: atuação sindical em tempos de coronavírus.** Salvador: Juspodivm, 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Cautelar na ADI 6363, Rel. Min. Ricardo Lewandowsk, j. 16.04.2020.

GUIMARÃES, Guilherme. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

AGRA, Alexandre Belmonte. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GEMIGNANI. Tereza Aparecida Asta Gemignani. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GEORGENOR de Sousa Franco Filho<sup>1</sup> Ney Maranhão. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

NAHAS. Thereza C. FREDIANI Yone. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.