

Formas de garantia do pleno exercício da negociação coletiva de trabalho

Ways to guarantee the full exercise of labor collective agreement

Davi Furtado Meirelles *
Geovanna Carvalho Parede **

Submissão: 14 ago. 2023

Aprovação: 5 jan. 2024

Resumo: O presente artigo tem por finalidade demonstrar, pelos conceitos extraídos das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da doutrina, pelos princípios norteadores e funções deste instituto, que o direito à negociação coletiva se refere à um direito fundamental do trabalhador. Além da conclusão pretendida, não pode ser ignorado que existem, no ordenamento jurídico brasileiro, obstáculos à prática deste direito. Isto posto, esse artigo também tem por objetivo identificar formas de garantir o pleno exercício do direito fundamental do trabalhador de negociação coletiva.

Palavras-chaves: negociação coletiva; direito fundamental; representação interna; contribuição assistencial.

Abstract: *The purpose of this article is to demonstrate, by the concepts extracted from International Labor Organization conventions and recommendations, and by the principles and functions of this institute, that the right to a collective agreement is a fundamental labor right. Besides the intended conclusion, it cannot be ignored, that there are obstacles on Brazilian jurisdiction to practice those rights. Therefore, this article intends to identify ways to guarantee the full exercise of labor collective agreement right.*

Keywords: *collective agréments; fundamental rights; internal representation; assistance contribution.*

* Desembargador Federal do Trabalho do TRT-2. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

**Mestranda em Direito pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela FGV-SP. Advogada.

Sumário: 1 Introdução | 2 Negociação coletiva: um direito fundamental | 2.1 O que é negociação coletiva | 2.2 Princípios norteadores | 2.3 Funções da negociação coletiva | 2.4 O direito fundamental à negociação coletiva | 3. Pleno exercício da negociação coletiva | 3.1 O exercício da negociação pelos trabalhadores | 3.2 Financiamento da negociação coletiva | 4 Considerações finais

1 Introdução

A presença da negociação coletiva, no tempo e no espaço, é incontestável; o que muda, de uma nação para outra é apenas o grau de desenvolvimento da negociação coletiva, que será mais evoluída e praticada nos sistemas políticos liberais e, menos desenvolvido e menos praticada nos sistemas políticos centralizados pelo Estado, os quais possuem maior regulamentação estatal das relações de trabalho (Bomfim, 2022, p. 1342).

A evolução do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pela prática, sistemática e constante, da negociação coletiva (Meirelles, 2008, p. 19). Essa afirmação decorre, como veremos a seguir, das funções desse instituto, em especial o que se refere à normatização e flexibilização, que leva à uma adequação das normas trabalhistas à realidade de determinado grupo de trabalhadores e empresas.

Dada a importância desse instituto à evolução das relações trabalhistas, à consolidação de melhores condições de trabalho e à manutenção da continuidade da atividade, nos propomos a apresentar um trabalho científico que discorra sobre o porquê do exercício da negociação coletiva deve ser amplo e irrestrito e como fazê-lo.

Em um primeiro momento, o artigo é direcionado para responder a um questionamento: o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador? Para tanto e considerando que não há no ordenamento jurídico brasileiro, lei ou qualquer outro dispositivo legal que defina o que viria a ser negociação coletiva, vamos nos socorrer dos conceitos provenientes dos doutrinadores e das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De igual forma, para defini-la como um direito fundamental, selecionamos para apresentar ao leitor, alguns princípios norteadores deste instituto e funções a que se propõe.

Em um segundo momento, discorreremos sobre os obstáculos ao pleno exercício do direito de negociação coletiva, existentes no ordenamento jurídico brasileiro e, apresentaremos ao fim, duas alternativas à solução da problemática instada, soluções estas que

partem de instrumentos pré-existentes na legislação pátria, com vistas a garantir o pleno exercício da negociação coletiva de trabalho.

2 Negociação coletiva: um direito fundamental

Para respondermos ao questionamento se o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador, é essencial conceituarmos o que viria a ser a negociação coletiva, os princípios norteadores desse instituto, caminhando entre os fundamentais, gerais e específicos e, finalmente, analisar as funções da negociação.

2.1 O que é negociação coletiva

Inicialmente, se faz pertinente comentar que o nosso ordenamento jurídico não definiu, conceituou ou indicou o que viria a ser negociação coletiva. Veja, o legislador constituinte tratou apenas de fazer referência a este direito, como por exemplo, constata-se dos arts. 7º, XIV e 8º, VI ambos da Constituição Federal de 1988 (CF/1988)¹, ao passo que, a legislação ordinária somente se ocupou em definir os resultados positivos da negociação coletiva, tal como prescreve o art. 611, caput² e §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³. Assim, é preciso buscar o que dispõe a OIT e os doutrinadores brasileiros, vejamos:

A negociação coletiva ganhou importância no Brasil quando da ratificação da Convenção n. 98 da OIT, aos 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29/06/1953, que dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, estipulando que cada país deve adotar medidas que fomentem e incentivem a fixação de normas e condições para que trabalhadores e empregadores, ou suas respectivas organizações, tenham como se utilizar da negociação voluntária para regulamentar as condições de trabalho.

1 Art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; e art. 8º, VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (Brasil, 1988).

2 Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Brasil, 1943).

3 Art. 611. §1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Brasil, 1943).

Tal instrumento legislativo foi modificado pela Convenção n. 154 da OIT, ratificada aos 10/07/1992 pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 1.256, de 29/09/1994, que tem por fito o fomento à negociação coletiva. Esse diploma legal declarou que a prática da negociação deve ser verificada em qualquer categoria, ou ramo de atividade, inclusive no serviço público, respeitada as legislações de cada país.

O art. 4º da Convenção n. 98 da OIT conceitua negociação como sendo o meio adequado pelo qual, voluntariamente, trabalhadores e empregadores, diretamente ou por intermédio de suas respectivas organizações, regulamentam as condições e os termos em que o trabalho será prestado, os avençando em instrumentos normativos.

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego. (OIT, 1952).

Já o artigo 2º da Convenção n. 154 da OIT, de forma mais clara e objetiva, definiu o que seria negociação coletiva, a saber:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (OIT, 1992).

Ainda sobre o tema, para além destas duas Convenções, é essencial destacar a Recomendação n. 163 da OIT, editada em 03/08/1981, que sustenta que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, compreendendo o da empresa, do estabelecimento, de atividade, do bairro, da região, do Estado.

Em que pese as recomendações serem textos de natureza

orientativa às políticas nacionais, de caráter não vinculativo, Vólia Bomfim (2022, p. 1343) afirma ser a Recomendação n. 163 da OIT, o instrumento internacional de maior importância no assunto, por reconhecer que o direito à negociação coletiva deve ser amplo e assegurado a todas as regiões e formas de organização.

De forma a compensar a omissão legislativa, a doutrina é riquíssima no tocante à definição de negociação coletiva, conceitos estes que optamos por destacar os seguintes:

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1254) definiu negociação coletiva como modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais, todavia, deixou de indicar a natureza do conflito e de identificar quem seriam os interlocutores sociais.

Em um conceito insólito, moderno, Luiz Carlos Amorim Robortella (1998, p. 241), definiu negociação coletiva como sendo um método de composição de interesses contrapostos, através do qual permite a participação política, social e econômica dos sindicatos num processo de cogestão empresarial.

Maurício Godinho Delgado (2000, p. 105-106) aduz que negociação coletiva é um método de autocomposição para a solução de conflitos coletivos e que, seria uma das maneiras mais importantes de solucionar conflitos trabalhistas de natureza coletiva, sendo essa uma fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.

Finalmente, tratando-se de temática de Direito Coletivo do Trabalho, não poderia deixar de citar o mestre Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 575), que define negociação coletiva, como sendo uma forma de desenvolvimento de poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração estatal; outrossim, afirma, também, que a negociação coletiva destina-se à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.

Para os fins deste artigo, negociação coletiva pode ser conceituada como uma forma de autocomposição de conflitos de natureza coletiva, pelas partes interessadas, trabalhadores e empresas, não só, mas também, empregados e empregadores, que poderão ser substituídas por organizações efetivamente representativas, que poderá resultar na contratação coletiva.

2.2 Princípios norteadores

Considerando os princípios fundamentais consagrados pela CF/1988, dois deles são basilares do processo de negociação coletiva: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴.

A negociação coletiva não teria sentido se não almejar a valorização do trabalho humano e se não objetivar a criação de condições dignas para a prestação do trabalho, observando sempre os valores sociais do trabalho, e, em contrapartida, se não viabilizasse, especialmente nos momentos de crises econômicas, a continuidade da produção (Meirelles, 2008, p. 41).

Afora os princípios fundamentais do Direito, para fins deste artigo, isto é, para que seja possível afirmar que o direito à negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador, é forçoso destacar e comentar alguns, dentre tantos, princípios próprios do Direito Coletivo do Trabalho e da Negociação Coletiva, tais como:

O *princípio da autonomia da vontade privada*, pelo qual as partes são livres para contratar (Meirelles, 2008, p. 42), que compreende o poder, a possibilidade de criação de normas jurídicas pelos próprios interessados (Martins, 2022, p. 1203), e que comporta, apenas, as limitações que são próprias de nosso ordenamento jurídico, como por exemplo, o rol taxativo elencado no art. 611-B da CLT.

Ainda, Davi Furtado Meirelles (2008, p. 42) fala do *princípio do cumprimento das obrigações*, ressaltando a força obrigatória dos contratos coletivos, os quais são leis entre as partes contratantes, resultado este frutífero da negociação coletiva.

O *princípio da boa-fé ou da lealdade entre os negociantes* é preciso ser observado durante todo o trâmite da negociação coletiva, em que as partes precisam ser transparentes nas propostas e contrapropostas, que devem representar as necessidades das empresas e possíveis reivindicações dos trabalhadores; ainda, esse princípio também engloba o direito à informação, para que os negociantes tenham acesso às exata noção das condições econômicas da empresa e dos problemas enfrentados pelos trabalhadores (Bomfim, 2022, p. 1343).

4 Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Brasil, 1988).

Este princípio nos remete aos *da lealdade e transparência na negociação*, apontados por Maurício Godinho Delgado (2000, p. 53-54), que procura garantir condições efetivas de concretização da equivalência, isto é, da igualdade teoricamente assumida entre os negociantes.

Nada obstante, o autor também fala do *princípio da adequação setorial negociada*, que trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, que seria, ao seu ver, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal (Delgado, 2000, p. 57).

Em outras palavras, é a efetiva adequação da legislação trabalhista, ora vigente, às condições específicas de determinada classe de trabalhadores, através da negociação coletiva. Essa adequação também pode ocorrer entre os interesses contrapostos das partes negociantes, isto é, de um lado as empresas que visam obter meios de manutenção de sua competitividade ou ainda, de aumento de sua produtividade e, de outro lado, os trabalhadores, que pretendem uma melhoria nas condições do trabalho, remuneração e benefícios.

2.3 Funções da negociação coletiva

A função, de acordo com o dicionário, é o que caracteriza uma coisa, é a obrigação a se executar, seja por uma pessoa ou por uma coisa (Função, 2023). Dito isso, analisar as funções da negociação coletiva é se prestar a estudar para que efetivamente serve este instituto e, se estamos diante ou não, de um direito fundamental do trabalhador.

Isto posto, a primeira e talvez mais importante função da negociação coletiva e que decorre de seus inúmeros conceitos, é a composição do conflito. A negociação serve a este propósito e possibilita que as partes envolvidas cheguem a um consenso, à uma solução, evitando que esta seja dada por um terceiro ou que atos de pressão, como o exercício do direito de greve (art. 9º da CF/1988 e Lei n. 7.783/1989), seja posto em prática.

Ademais, a negociação coletiva, se frutífera, tem por função a normatização das relações trabalhistas. Ou seja, da negociação coletiva pode decorrer a contratação coletiva, em que as partes podem firmar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho (art. 611, caput e §1º da CLT), contendo normas trabalhista específicas àquele grupo, que são aplicados, obrigatoriamente, aos contratos de trabalho.

Decorre dessa função, a de flexibilização dos direitos trabalhistas. Flexibilização difere de desregulamentação: o primeiro se refere à uma forma de amenizar o rigor da lei, ao passo que o segundo é a supressão de determinadas normas jurídicas. Flexibilizar, portanto, é aprimorar as condições de trabalho, adaptando-as à realidade de cada momento, grupo ou setor (Garcia, 2022, p. 1313), função esta que advém do pleno exercício da negociação coletiva, consolidada após a Reforma Trabalhista de 2017, com a edição do art. 611-A da CLT.

A negociação coletiva também tem por função a busca da paz social e do equilíbrio entre as partes (Martins, 2022, p. 1201). Afinal, a quem interessa o conflito, os movimentos paredistas, as greves e a interferência de terceiros, tal como a do Poder Judiciário?

Nada obstante, é cediço que os direitos defendidos em uma negociação, não são os mesmos: ao empregador compete valer-se da negociação coletiva como um meio de adequar os seus processos produtivos ao mercado competitivo; já ao trabalhador, este é o meio possível para conquistar melhorias nas condições de trabalho e vida.

Não há como negar que a luta do capital face ao trabalho é desigual. A busca do equilíbrio dessa relação, depende, e muito, do processo de negociação coletiva. Davi Furtado Meirelles (2008, p. 56) afirma que a busca por este equilíbrio nos remete para além da função de normatização e flexibilização, a função econômica da negociação; e mais, equilíbrio este que pode regulamentar uma melhor distribuição de renda entre as partes, em um cenário de economia crescente ou, ainda, uma redução de benefícios e encargos, nos momentos de retração e crise econômica.

Finalmente, é pertinente comentar e destacar a função de realização do princípio da igualdade (Meirelles, 2008, p. 58): quando da contratação individual, os trabalhadores assumem um papel de hipossuficientes, pois perdem o direito de negociar as cláusulas de seu contrato de trabalho, que são impostas pelas empresas. Já na negociação coletiva, trabalhadores e empresas assumem um papel de igualdade, pois ambos estão ali para negociar e contratar novas condições de trabalho, que foram discutidas, redigidas e anuídas por ambas as partes.

2.4 O direito fundamental à negociação coletiva

A República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, tem como fundamentos, a dignidade da pessoa

humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV da CF/1988).

Nada obstante, no art. 5º, caput, inserido no Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais da CF/1988, estabelece que são garantidos a todos o direito à liberdade e o direito à igualdade. Já o inciso XVII do mesmo dispositivo legal, garante a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar, incluindo aí, o direito de associação em entidades sindicais ou outras organizações de trabalhadores.

Ainda, foi assegurada constitucionalmente a aplicação e observância das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (art. 7º, XXVI da CF/1988), instrumentos jurídicos estes que advêm de uma negociação coletiva frutífera, o que se pressupõem que a negociação é um direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores.

Em consonância às garantias constitucionais, vimos que a principal função da negociação coletiva é a composição de conflitos, a normatização das relações de trabalho, a flexibilização de direitos, para uma melhor adequação à realidade econômica e social e, sobretudo, a busca pelo equilíbrio e paz social.

Enfim, a negociação coletiva é um instrumento, democrático, para a efetivação do princípio constitucional de igualdade entre trabalhador e empresa.

De todo o arrazoado e considerando que os direitos fundamentais são as garantias que o Estado Democrático de Direito traz aos signatários deste contrato social, buscando, de uma maneira ampla e irrestrita, a valorização máxima do indivíduo como pessoa; e que, a base finalística da negociação coletiva é a observância, promoção e consolidação da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, podemos afirmar que a negociação coletiva é um direito fundamental do trabalhador.

3 Pleno exercício da negociação coletiva

Em que pese concluirmos ser a negociação coletiva um direito fundamental do trabalhador, que pressuporia um direito de exercício incondicionado, é incontestante que referido instituto está inserido em um sistema que restringe a sua plena prática.

O sistema sindical brasileiro é regido pelo sistema confederativo. Esse regime é composto por três entidades de representação, hierarquicamente posicionadas, encontrando os sindicatos na base, as

federações no segundo patamar e, em maior grau, as confederações, vinculadas entre si, por categoria profissional ou econômica, e base territorial.

Paralelamente, quando da promulgação da Carta Magna de 1988, restou consolidado no caput do art. 8º, que é *livre a associação profissional ou sindical*, redação esta que, se interpretada em sua literalidade, nos levaria a crer que o Brasil poderia ratificar a Convenção n. 87 da OIT, pois, concluiríamos que os trabalhadores estariam livres para se organizarem como desejarem, podendo, inclusive, constituírem quantos sindicatos almejem.

Ocorre que, em concomitância ao sistema confederativo e em contradição ao disposto no caput do art. 8º, o inciso II deste mesmo artigo consagrou a regra da unicidade sindical como regulamentadora da criação e instituição de organizações sindicais, vejamos:

Art. 8º. II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (Brasil, 1988).

Esse dispositivo legal vedou a criação de mais de uma entidade sindical por base territorial de atuação, podendo, inclusive, significar a existência de um único ente sindical por categoria profissional ou econômica. Trata-se de união obrigatória, derivada da lei, que contraria o princípio da plena liberdade sindical (Nascimento, 2005, p. 191-192).

Até aqui nos deparamos com dois obstáculos ao exercício incondicionado da negociação coletiva: o primeiro obstáculo se refere ao reconhecimento, pela Carta Magna, de que as entidades representativas dos trabalhadores são somente os sindicatos; o segundo obstáculo, que decorre do primeiro é que, apesar dos sindicatos terem sido reconhecidos como única forma de organização representante dos trabalhadores, estes sofrem limitações à sua criação em razão da unicidade sindical.

Ora, os trabalhadores não têm a liberdade de escolher a organização que desejam se filiar, restringindo-os às entidades sindicais, tampouco podem escolher o sindicato que as representará, pois estes são organizados por categorias e por base territorial.

Nada obstante, a CF/1988, consagrou também no art. 8º, inciso

VI, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, negociação essa que se resultar em um Contrato Coletivo de Trabalho, será aplicada a todos os trabalhadores da categoria profissional, independentemente de estes trabalhadores serem associados do sindicato.

Antes da promulgação da Reforma Trabalhista, não haveria impactos financeiros se o trabalhador não fosse filiado ao sindicato pois, existia a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical (art. 545 da CLT, redação anterior à promulgação da Lei n. 13.467/2017)⁵, verba esta que poderia, inclusive, ser destinada à negociação coletiva.

Todavia, quando o legislador reformista alterou a redação do art. 545 da CLT⁶, tornou a contribuição sindical voluntária, excluindo uma das principais fontes de custeio do sistema sindical brasileiro, enfraquecendo assim, a atuação sindical e, conseqüentemente, a negociação coletiva (Martins, 2022, p. 1136-1137).

Então nos deparamos com mais um impasse: como promover uma ampla negociação coletiva se, as entidades que possuem obrigatoriedade de participação, não mais possuem a sua principal fonte de manutenção?

Ante as novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, bem como pelas recentes decisões exaradas pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), é possível apontar duas alternativas ao obstáculos aqui mencionados: a primeira delas é garantir o exercício, por uma comissão interna de trabalhadores, do direito de negociação coletiva direta com o empregador; a segunda alternativa é valer-se da contribuição assistencial, que já possui como finalidade o custeio da negociação coletiva, para a manutenção plena do exercício deste direito.

3.1 O exercício da negociação pela comissão interna de trabalhadores

Uma alternativa às condições impostas ao pleno exercício da negociação coletiva, em especial, que esta deve prescindir, obrigatoriamente, da participação do sindicato da categoria profissional,

5 Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades. (Redação dada pelo Decreto-lei n. 925, de 10/10/1969) (Redação vigente antes da promulgação da Reforma Trabalhista, grifo nosso)

6 Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017).

é que o direito à negociação coletiva seja exercido por uma comissão interna dos trabalhadores na empresa.

A representação interna dos trabalhadores na empresa, tem por objetivo promover, dentro do local de trabalho, o entendimento direto entre empregador e trabalhadores sobre as condições de trabalho.

Essa modalidade de representação há muito fora consagrada pela Convenção n. 135 da OIT, ratificada aos 16/05/1990 pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 131, de 22/05/1991, regulamentada pela Recomendação n. 143 da OIT, editada em 1975, quando da redação do art. 3º, item b:

Art. 3º Para os fins da presente Convenção, os termos representantes dos trabalhadores designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos. (OIT, 1971).

Essa modalidade de representação foi garantida, em nosso ordenamento jurídico, pela redação do art. 11 da CF/1988, que assegurou a eleição de um representante dos trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos empregados, com o objetivo único de promover o entendimento direto com os empregadores.

A Lei n. 13.467/2017, isto é, a Reforma Trabalhista, regulamentou o disposto no art. 11 da CF/1988, ao inserir na CLT o Título IV-A '*Da Representação dos Empregados*', composto pelos arts. 510-A a 510-D.

Destes novos dispositivos, oportuno comentar que o art. 510-A, caput,⁷ referiu-se a este representante dos trabalhadores como uma comissão de trabalhadores, e não uma representação exercida por um único empregado.

Já o art. 510-B designou como atribuições destas comissões, dentre outras, a promoção do diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, com objetivo de prevenir conflitos (inciso III) e a busca de

7 Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Brasil, 2017).

soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho (inciso IV).

Com a devida vênia, é preciso discordar das alegações de que não se trata de um meio de efetivação da negociação coletiva de trabalho (Garcia, 2022, p. 1341), por não possuir aludida comissão, legitimidade para firmar acordos.

É inquestionável que a negociação coletiva é um direito dos trabalhadores e somente um dever dos sindicatos. De igual forma, é certo, como concluímos alhures, que trata-se de um direito fundamental e que, portanto, deveria ter o seu exercício incondicionado e não restrito à atuação de uma entidade sindical, em que os trabalhadores estão obrigatoriamente vinculados (e não associados), pela classe e local de trabalho que pertencem.

Isto posto e considerando que aludida comissão possui legítima representatividade dos trabalhadores, que é reconhecida pelas Convenções ns. 98, 135 e 154 da OIT e pelo art. 11 da CF/1988 e, sem dúvidas conhece as peculiaridades da classe representada, o pleno exercício da negociação coletiva de trabalho poderia ser operado pelos trabalhadores, através da comissão eleita por eles próprios.

Inclusive, estes apontamentos estão em consonância ao aduzido por Sérgio Pinto Martins (2022, p. 1157), que afirma que a atuação dos representantes dos trabalhadores perante o empregador, possibilita a negociação direta dos trabalhadores com a empresa, quanto a melhores condições de trabalho e salários; negociação esta que poderá prover melhores resultados, principalmente no que diz respeito à análise estrutural e financeira da empresa para a concessão de novas vantagens aos trabalhadores.

3.2 Financiamento da negociação coletiva

A negociação coletiva, no sistema confederativo, é financiada pela contribuição assistencial, também denominada de taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição de solidariedade ou desconto assistencial e que tem por finalidade cobrir os custos que a entidade sindical teve em decorrência da participação em negociação coletiva (art. 513, e da CLT), sendo definida em norma coletiva (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 557).

Consiste a contribuição assistencial em um pagamento feito pela pessoa pertencente ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas e, conseqüentemente,

ter incorrido em custos para esse fim. O valor e a forma de arrecadação devem constar nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme restou disposto no Precedente Normativo n. 119 da Seção de Dissídio Coletivo, somente permitiu que tais cláusulas fossem inseridas nestes instrumentos coletivos, desde que tais contribuições sejam cobradas somente dos trabalhadores associados a tais sindicatos, isto é, excluindo da obrigação de contribuir todo trabalhador que não é filiado ao sindicato, ainda que tenha sido beneficiado com a negociação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (Brasil, 2014).

Esse entendimento, inclusive, fora ratificado pelo STF quando do julgamento do Tema n. 935, em 2017.

Todavia, em meados de abril de 2023, em julgamento de Embargos de Declaração opostos contra o acórdão de mérito deste mesmo Tema, o Ministro Luís Roberto Barroso, destaca-se, acompanhado pelo Ministro relator Gilmar Mendes, mudou o seu voto, passando a reconhecer a constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores pertencentes a classe representada, filiados ou não ao sindicato.

A mudança de posicionamento se deu em razão da promulgação da Reforma Trabalhista, que ocorreu após o julgamento do Tema n. 935. A Lei n. 13.467/2017, promoveu significativa alteração no custeio das atividades sindicais ao retirar o caráter compulsório da contribuição sindical, tornando-a voluntária, como já comentamos no item 3.

Como visto, os sindicatos perderam a sua principal fonte de custeio e, caso fosse mantido o entendimento anteriormente firmado pela Suprema Corte, de que a contribuição assistencial não poderia ser

cobrada de trabalhadores não filiados, o financiamento da atividade sindical seria prejudicado de maneira severa e, conseqüentemente haveria um enfraquecimento da força negocial.

Isto posto, com o fito de valorizar a negociação coletiva, prestigiando-a inclusive sobre normas legisladas, desde que respeitado o patamar mínimo civilizatório assegurado constitucionalmente e ratificado no art. 611-B da CLT, e tendo em vista que a contribuição assistencial é fonte de custeio essencial ao pleno exercício da negociação coletiva, os Ministros Luís Roberto Barroso e Gilmar Mendes, alteraram seus respectivos votos para reconhecer, como constitucional, a possibilidade de cobrança de toda a categoria, ressalvado o direito de oposição.

A cobrança de contribuição assistencial de toda a categoria, suscitará às entidades sindicais, verba suficiente para uma habilitação mais sólida e adequada à participação nas negociações coletivas, como por exemplo, a contratação de assistentes e pareceristas técnicos, como contadores, economistas, advogados, viabilizando um estudo quanto a situação econômica da empresa, aos custos para a concessão de novos benefícios, ou ainda, alternativas à manutenção dos empregos face a crises econômica. É cediço afirmar que tal cobrança compulsória resultará, inclusive, em apresentações de propostas mais adequadas e fundamentadas no binômio de necessidade dos trabalhadores e possibilidade das empresas.

4 Considerações finais

A negociação coletiva é um direito assegurado aos trabalhadores, que pressupõe o exercício da autocomposição de conflitos de natureza coletiva pelas partes interessadas, trabalhadores e empresas, não só, mas também, empregados e empregadores, que poderão ser substituídas por organizações efetivamente representativas, que poderá resultar na contratação coletiva.

Outrossim, a negociação coletiva, sendo um instrumento essencial à realização da democracia, tem por princípios basilares a promoção da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Isto posto, o instituto da negociação coletiva tem por finalidade alcançar a composição de conflitos existente entre trabalhadores e empresas; flexibilizar e normatizar as relações de trabalho, com fito de adequar os direitos e deveres trabalhistas à realidade econômica e social

das partes; encontrar e manter o equilíbrio da relação capital e trabalho, e a paz social.

É inconteste que a primeira conclusão a que chegamos é que o exercício do direito à negociação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores, assegurado pela CF/1988 e pelas Convenções ns. 98 e 154 da OIT.

Todavia, em que pese ser um direito fundamental dos trabalhadores, existem, no ordenamento jurídico brasileiro, obstáculos ao seu pleno exercício, dos quais merece destaque: a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais, nas negociações coletivas, sendo que estas poderão criar empecilhos à efetiva participação; e, supressão da principal fonte de custeio do sistema sindical brasileiro que, conseqüentemente, resulta no enfraquecimento da força negocial, em especial, no custeio de assistentes técnicos e pareceristas, bem como meios de promoção de uma greve, se necessário.

Com vistas a garantir o pleno exercício da negociação coletiva, tais barreiras podem ser superadas, com instrumentos constantes do próprio ordenamento jurídico: a eleição de um representante interno dos trabalhadores, reconhecendo-o, como legítimo para negociar diretamente com a empresa; ou, alternativamente, a manutenção do exercício deste direito, pelas entidades sindicais, através da cobrança compulsória da contribuição assistencial.

A primeira alternativa está além do sistema confederativo, pois pressupõe um representante dos trabalhadores que não se confunde com os integrantes de uma entidade sindical. Trata-se da eleição direta, pelos trabalhadores, de uma comissão interna que, entre outras atribuições, negociará diretamente com a empresa, direitos e deveres trabalhistas, em superação à obrigatoriedade de os sindicatos participarem das negociações coletivas.

A segunda alternativa encontra respaldo no julgamento do Tema n. 935 pelo STF. Refere-se ao reconhecimento de constitucionalidade e, portanto, da possibilidade da cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores que compõem a classe representada por um sindicato em determinada negociação coletiva, seja ele filiado ou não a entidade sindical.

Essa solução propõe a promoção da negociação coletiva, prestigiando a atuação da entidade sindical, encontrando um meio de financiá-la e fortalecer o exercício deste direito, que é dos trabalhadores, mas que prescinde de representação sindical.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 19. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 925, de 10 de outubro de 1969*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452 de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0925.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ministro Gilmar Mendes altera posicionamento para acompanhar voto do ministro Barroso no sentido da constitucionalidade da contribuição assistencial*. Brasília, DF, 24 abr. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=506130&ori=1>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 935. Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 12 de setembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedente normativo n. 119. Contribuições sindicais - inobservância de preceitos constitucionais. A Constituição da República, em seus arts. 5º [...]*. Brasília, DF: TST, 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/188>. Acesso em: 26 fev. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

FUNÇÃO. In: *DICIO*: dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/funcao>. Acesso em: 23 fev. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 38. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 87*. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. São Francisco, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 135*. Proteção de representantes de trabalhadores. Genebra, 1971. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação n. 143*. Sobre a proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa. Genebra, 1975. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=\(1\)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=(1)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o). Acesso em: 18 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação n. 163*. Sobre a promoção da negociação coletiva. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 dez. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O conceito moderno de negociação coletiva. In: PRADO, Ney Edson (coord.). *Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LTr, 1998. p. 235-248.