

# NOVOS PARADIGMAS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## *NEW PARADIGMS OF THE COLLECTIVE LABOR LAW*

Ivani Contini Bramante\*

“Não há uma boa sociedade sem um bom sindicato e não há um sindicato bom que não esteja dentro das periferias.” (Papa Francisco)

**RESUMO:** Analisamos no presente artigo as transformações do Direito Sindical e seus fundamentos, a partir das alterações legislativas ocorridas nos últimos anos, dentre as quais a Reforma Trabalhista ditada pela Lei nº 13.467/2017, bem como as normas editadas em razão da pandemia de Covid-19, potenciadas pela posição da jurisprudência dos Tribunais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito Sindical. Reforma Trabalhista. Pandemia. Covid-19. Liberdade Sindical.

**ABSTRACT:** *In this article, we analyze the evolution of trade union law and its foundations, with special emphasis on the legislative changes that have occurred in recent years, including the Labor Reform and the rules issued due to the COVID-19 pandemic and its effects on collective labor law.*

**KEYWORDS:** *Trade Union Law. Labor Reform. Pandemic. COVID-19. Trade Union Freedom.*

### 1 – Introdução

O Direito do Trabalho passa por céleres transformações, ditadas: (i) pelas novas tecnologias e inventos telemáticos, de manipulação genética e da física quântica; (ii) pela crise política, econômica e social decorrente da mundialização da economia e suas ressonâncias nos países periféricos, verificável pelo trabalho no “limbo”, precário, subterrâneo, informal, e em plataformas digitais; (iii) pelas sucessivas reformas legislativas (Leis ns. 13.429/2017 – Terceirização, e 13.467/2017 – Reforma Trabalhista); (iv) pela potenciada crise na saúde, reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 06/2020 e Lei nº 13.979/2020, diante da pandemia de Covid-19, situação de emergência pública, de importância internacional e nacional.

---

\* Desembargadora Federal do Trabalho; doutora pela PUC-SP; especialista em Direito Coletivo pela OIT/Torino/Itália; membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social.

## 2 – Transformações do Direito Coletivo do Trabalho

No passado, os fundamentos políticos, sociais, econômicos e culturais, que deram origem ao sindicalismo, restaram demonstrados na *Encíclica Rerum Novarum* (Das Coisas Novas). Isso se deveu à chamada “questão social”, identificada na sociedade na “classe do proletariado”, cujo único patrimônio radica “força de trabalho” posta à disposição do capital.

Daí, a preconização de identificação das vulnerabilidades das pessoas e a fixação de “um direito novo”, chamado de “direito das desigualdades”. Nesse contexto, o trabalho humano se desgarrou da regulação do Direito Civil e passou a ser objeto de um novo ramo da ciência do Direito: o Direito do Trabalho, nas divisões individual e coletivo.

Segundo lição clássica de Amauri Mascaro Nascimento

“O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa atingir a justiça social.”<sup>1</sup>

Após a Primeira Guerra Mundial, foi identificado um dos fatores de cobiça nas conquistas e consequente colonização: o “trabalho humano”. A Organização Internacional do Trabalho (1919) passa a fixar, em nível internacional, as diretrizes de proteção ao trabalho, a serem alcançadas com o apoio legislativo e fiscalizatório dos Estados-Membros e avançadas pela criação de Sindicatos. Nessa senda, surgem as Convenções Internacionais da OIT ns. 85 (Liberdade Sindical), 98 (Direito à Negociação Coletiva e Vedação de Condutas Antissindicais), 135 (Representação de Trabalhadores no Local de Trabalho), 151 (Liberdade Sindical do Servidor Público), 154 (Reforço ao Direito de Negociação Coletiva) e 158 (Vedação de Despedida Arbitrária).

Em 1998, a OIT ditou uma Carta de Princípios, na qual estabelece quatro os direitos fundamentais: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.

---

1 *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 36.

## DOCTRINA

A Agenda 2030 da OIT trata sobre a “Promoção do Crescimento Econômico Inclusivo e Sustentável e o Emprego e Trabalho Digno para Todas as Pessoas”. Incluídos no 8º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS): (i) garantir o pleno emprego e o crescimento econômico sustentável; (ii) acabar com o diferencial de salários entre homens e mulheres; (iii) promover o trabalho digno para os jovens e erradicar o trabalho infantil e o trabalho forçado; (iv) formalizar a economia informal; (v) garantir os direitos no trabalho e ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os homens e mulheres; (vi) proteger os trabalhadores migrantes e criar e estender pisos nacionais de proteção social.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) regulamentou a liberdade sindical com várias restrições e controles estatais, com fulcro no *princípio da liberdade sindical mitigada*, pelo associativismo categorial e territorial e financiamento sindical por benesse estatal, suportado por contribuições de caráter obrigatório, de natureza tributária, exigidas de sócios e não sócios.

Na contramão dos princípios da Convenção da OIT nº 85, no Brasil a fundação de sindicato é restrito “por categoria” econômica e profissional e em “dada base territorial” municipal, estadual, federal, vedada a criação de mais de um sindicato, na mesma base territorial, que não pode ser inferior a um Município. As pilastras de restrição à liberdade sindical e a simbiose Estado-Sindicato deram origem à “politização sindical”, chamada “corporativismo sindical dentro do Estado”, no qual os Sindicatos passaram ao plano da criação de partidos políticos e a sofrer os fluxos e refluxos da atuação político-partidária, resvalando no poder de barganha da melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

A Carta Federal alargou a liberdade sindical e as funções sindicais, assegurando aos trabalhadores: o direito de representação sindical (art. 8º, I e III) e o direito à negociação coletiva. Por isso, a razão de ser da existência dos Sindicatos é o dever-poder de representação e de participação nas negociações coletivas de trabalho (arts. 8º, VI, da CF/88 e 616 da CLT).

O texto constitucional assegurou a “democracia na relação trabalho e capital”, ao conferir aos trabalhadores e empregadores o “poder social e jurídico” de, com sua voz e voto, participarem da fixação e da melhoria das suas condições de trabalho (art. 7º, *caput*, da CF/88).

Por isso, o texto constitucional empresta força normativa aos instrumentos da convenção e acordo coletivo de trabalho (art. 7º, XXVI). Ainda, aponta quais são os agentes negociadores legitimados a criarem normas jurídicas coletivas (sindicatos), bem como fixa o respectivo conteúdo das negociações coletivas, em duas etapas constitucionais: fixar a melhoria da condição social do traba-

lhador (art. 7º, *caput* e inciso XXVI) e criar normas e técnicas de soluções de conflitos coletivos (art. 114, §§ 1º e 2º, da CF/88).

Entretanto, o texto constitucional manteve resquícios do sistema corporativista sindical atrelado ao Estado, retratado nas duas pilastras de coartação da liberdade sindical: a unicidade sindical de categoria e territorial e a contribuição sindical obrigatória.

Na sequência, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), de um lado, prestigiou e revalorizou o sindicalismo e avançou ao ditar a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611 da CLT) e o princípio da intervenção estatal mínima na autonomia da vontade coletiva (§ 3º do art. 8º da CLT). De outro lado, promoveu uma ampla flexibilização das normas legais garantistas de direitos, em matéria de contratação, salário, jornada e despedida. Ainda, a pretexto de remover um dos entraves à plena liberdade sindical, determinou a extinção abrupta da contribuição sindical compulsória, sem a previsão de um período de transição ou alternativa de financiamento sindical. Essas diretrizes enfraqueceram o poder de atuação sindical, máxime no campo das negociações coletivas e manutenção das conquistas sociais.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado,

“Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria, tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da força de trabalho. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no país.”<sup>2</sup>

Nessa senda, somem-se as restrições às funções sindicais, pela opção expressa de prestígio e “retorno a autonomia individual” para algumas matérias antes reservadas à negociação coletiva, a exemplo de:

(i) extinção abrupta da contribuição legal sindical obrigatória, sem modulação temporal e/ou previsão de outra fonte de custeio para os não associados (arts. 578-610 da CLT);

---

2 *Curso de direito do trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.691.

## DOCTRINA

(ii) extinção da obrigação fiscalizatória sindical de homologação das rescisões contratuais (art. 477 da CLT);

(iii) equiparação entre a despedida individual e coletiva, afastamento da obrigação de intervenção sindical em relação às dispensas coletivas (arts. 477-A e 477-B da CLT); autorização de rescisão contratual por acordo direto entre as partes (arts. 484 e 652 da CLT); e

(iv) autorização de implantação, por acordo individual de: teletrabalho, contrato intermitente, banco de horas, jornada 12x36; compensação e supressão do intervalo para refeição e descanso (art. 59-A *usque* art. 61 e art. 70 *usque* art. 73 da CLT);

(v) verbas, antes consideradas de natureza salarial, passam para o campo da natureza indenizatória, e deixam de incorporar o contrato de trabalho (§ 4º do art. 457 da CLT);

(vi) livre contratação das condições de trabalho e autorização de arbitragem, no caso de trabalhador hipersuficiente, prevalecente sobre as normas coletivas (art. 507-A da CLT).

### 3 – Transformações do Direito Coletivo do Trabalho na jurisprudência

A par das restrições legislativas do alcance da atuação sindical com a flexibilização de direitos trabalhistas, pela “revalorização da autonomia individual”, a jurisprudência, em interpretação conforme a Constituição, vem demarcando os rumos e campo de atuação do sindicalismo:

(i) Os STF/RE 193.345 (*DJ* 28.05.99); STF/AI 477.298 AgR (*DJE* 13.04.2012); STF/AI 803.632 AgR, *DJE* 12.11.2010, na análise do art. 522 da CLT, mantiveram a limitação do número de dirigentes sindicais para fins de estabilidade sindical (CF/88, art. 8º, I);

(ii) Os STF/ADIns 3.423, 3.392, 3.431, 3.432 e 3.520 coartaram a intervenção judicial nos conflitos coletivos e reputaram constitucional a exigência do comum acordo para a instauração da ação dissídio coletivo, e conferiram o poder Normativo à Justiça do Trabalho para, por sentença normativa, fixar condições de trabalho e direitos sociais (§ 2º do art. 114 da CF/88);

(iii) O STF/Súmula Vinculante nº 40 fixou que a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da CF só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo;

(iv) O STF/AIRR-46-05.2011.5.09.0009 ao analisar a constitucionalidade do PN nº 119/TST decidiu que é devida só pelos sócios dos sindicatos respectivos;

(v) O STF/ADIn 5.794, de 29.06.2018, decidiu pelo fim da obrigatoriedade da contribuição legal sindical antes prevista nos arts. 548-549 da CLT.

#### 4 – Transformações das funções sindicais na pandemia de Covid-19

Os impactos da crise do novo coronavírus no mundo do trabalho trouxe à tona o papel dos Sindicatos. Por conta da reconhecida força maior (art. 501 da CLT), a legislação potenciou a “autonomia da vontade individual” para flexibilização de direitos e relativizou o ritual da negociação coletiva durante o estado de calamidade pública da pandemia de Covid-19.

Nesse passo, a exemplo, permitiu:

(i) autorizou a implantação de banco de horas, teletrabalho, férias antecipadas, redução de jornada salário, suspensão de contrato de trabalho e outras adaptações do Direito Emergencial do Trabalho, tudo por acordo individual do trabalho, com mera notificação, *a posteriori*, aos Sindicatos da categoria, conforme Medidas Provisórias ns. 927/2020 e 936/2020, esta última convertida na Lei nº 4.020/2020;

(ii) autorizou o empregador, a seu critério e “por mera liberalidade”, a conferir ultratividade das normas coletivas vencidas e vincendas durante a pandemia (art. 30 da MP nº 927/2020), com o que criou um “vazio normativo” no seio da categoria referente às conquistas sociais antes alcançadas via negocial;

(iii) a utilização de meios eletrônicos nos atos procedimentais de negociação coletiva (convocação, deliberação assemblear), bem como a formalização e publicidade das convenções e acordo coletivo de trabalho (MP nº 936, art. 17, convertida na Lei nº 14.020/2020).

Muitas questões foram judicializadas e o STF/ADIn 6.363, na ação movida contra a Medida Provisória nº 936/2020, em 17.04.2020, confirmou a validade de acordos individuais para redução de jornada e de salário e para suspensão contratual. Permaneceu a obrigação de comunicação ao sindicato profissional, no prazo de dez dias, mas os acordos individuais não dependem do sindicato profissional para ter validade.

## 5 – Novos paradigmas nas funções sindicais

Há um redesenho claro na realidade social do sistema de liberdade sindical, a exigir uma efetiva representatividade de fato, fundada na legitimidade e não só na legalidade, com densidade associativa real e pujante e contribuições sindicais voluntárias, e sem amarras estatais.

Portanto, notam-se as transformações no desempenho real das seguintes funções sindicais.

Na função política: segue na senda da efetiva representação somente dos sócios, e não uma representação fictícia de sócios e não sócios. Reina uma discreta mutação do conceito de “categoria” como sinônimo de sócios. Por consequência, a arrecadação de contribuição sindical segue o novo modelo: contribuição voluntária dos sócios.

Na função de defesa efetiva dos interesses econômicos e sociais da categoria: trilha de modo a buscar sempre a melhoria da condição social em ponderação com a sobrevivência da empresa, para manter a empregabilidade e os postos de trabalho. Assim, segue em um misto de “retorno da autonomia individual” e um papel sindical de adequação setorial negociada, pela técnica da “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Na função jurídica, de negociação coletiva, de criação e fiscalização das normas e condições de trabalho: caminha para a “adaptação” das condições de trabalho, de acordo com a realidade econômico-social cambiante, e em cotejo com as especificidades, produtividade, economicidade da empresa. Assim, verificam-se os “Acordos Coletivos de Adaptação” que se desgarram e prevalecem sobre as Convenções Coletivas de Trabalho (art. 620 da CLT), pelas cláusulas normativas de “remissão” à negociação localizada no chão de fábrica.

## 6 – Conclusão: o novo pacto social

A pandemia de Covid-19 paralisou o mundo, e o governo brasileiro tomou várias medidas urgentes. Nesse passo, a lei autorizou o “acordo individual” para flexibilização de direitos, dentre os quais, a redução de jornada e salários, prevista no art. 7º, inciso VI, da CF/88, sem a intervenção prévia sindical, assegurada intervenção *a posteriori* (art. 11, *caput* e § 4º da MP nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020), tudo sob a chancela do STF/ADIn 6.363.

As determinantes econômicas, sociais e culturais, reinantes entre nós, fragilizadas pela calamidade pública de Covid-19, mostram a necessidade de identificação dos fatores e critérios dos novos paradigmas para o chamado

“Novo Direito do Trabalho Individual e Coletivo” ou “Direito do Trabalho do Futuro 5.0”. A Agenda 2030 da OIT “Promoção do Crescimento Econômico Inclusivo e Sustentável e o Emprego e Trabalho Digno para Todas as Pessoas” vem na mesma linha da inserção do homem no mundo do trabalho decente.

Mister se faz abraçar os novos rumos dos direitos de quinta geração e sulcar seus fundamentos e bem assim resgatar os vetustos princípios da dignidade da pessoa humana, da ética, boa-fé, solidariedade e da compaixão. Dessa feita, após essas breves considerações, temos que há um único paradigma a seguir: “O Estado Humanista” e o “Capital Humanista”.

Do ponto de vista das funções dos Sindicatos, o vetusto paradigma centrado no poder-dever de realizar a dignidade ao trabalhador que vende sua força de trabalho deve ser reforçado.

Mister se faz o resgate da ética e do solidarismo; da concertação social fundada no diálogo; da revalorização dos princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho humano; dos traçados de novas formas de solução de conflitos; da “inserção da dimensão social no capital”, com reforçamento do diálogo e democracia na relação trabalho capital, a partir da efetiva liberdade e combatividade sindical.

Nesse contexto, o Papa Francisco registra a necessidade de inserção do social na dimensão do capital, e que as entidades sindicais vêm perdendo a sua natureza e tornando-se demasiadamente semelhantes às instituições e poderes que deveriam criticar. Assim, aponta a importância da atuação das entidades sindicais na construção de “um novo pacto social”, pois “não há uma boa sociedade sem um bom sindicato e não há um sindicato bom que não esteja dentro das periferias” (mensagem do Papa Francisco, endereçada aos delegados da Confederação Italiana Sindical dos Trabalhadores – CISL. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/06/28/papa-francisco-elogia-sindicatos-e-clama-por-novo-pacto-social>. Acesso em: 28 jun. 2018).

O comprometimento do Estado e da Sociedade, empresários e trabalhadores, na correção dos desacertos econômico-sociais, pelo diálogo aberto, transparente e ético e de boa-fé; bem como o apoio das instituições democráticas, fortes e atuantes, comprometidas com o afastamento do radicalismo e da intransigência, são condições *sine qua non* da manutenção indene da travessia perene da humanidade na prevenção das mortes decorrentes do trabalho precário, o aumento do desemprego, da pobreza e de exclusão social.

Eis a eterna reflexão e ponderação: a inserção do social na dimensão do capital e a revalorização do princípio da inafastabilidade da tutela sindical. Urge

manter o caráter progressista do Direito do Trabalho de melhoria da condição social, no ambiente das novas tecnologias e reduzir a marginalização e as desigualdades sociais e econômicas.

## 7 – Referências bibliográficas

- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- BRANCO, Inocêncio Mártires. *Interpretação constitucional*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1993.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.
- LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 15. ed. São Paulo, Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 1993.
- RIVERO, Jean. *Les libertés publiques: I – les droits del’homme*. Paris: PUF, 1980. v. II.
- RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. I.
- SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- SCHMITZ, Julia. *La théorie de l’institution du doyen Maurice Hauriou*. Paris: L’Harmattan, 2013.
- SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.
- TAVARES, André Ramos. *Direito constitucional econômico*. São Paulo: Método, 2003.

Recebido em: 17/09/2020

Aprovado em: 03/11/2020