

## A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SEUS REFLEXOS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### THE LABOR REFORM (LAW 13,467/2017) AND ITS REFLEXES IN THE COLLECTIVE LABOUR LAW

Fabio Empke Vianna \*

#### RESUMO

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) causou grandes alterações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, abrangendo os direitos individuais e coletivos, além de aspectos processuais. Em relação aos direitos coletivos, os reflexos foram consideráveis, pois as entidades sindicais, grandes representantes dos interesses coletivos, tiveram seu papel alterado pela reforma legislativa. A participação sindical nas relações individuais sempre teve grande importância no equilíbrio dos direitos trabalhistas e, de acordo com as recentes alterações, terá ainda maior relevância, pois em determinados assuntos, se normatizados, prevalecerão sobre a legislação em vigor. O que se espera é a ponderação das partes na aplicação das novidades trazidas pela reforma trabalhista.

**Palavras-Chave:** Reforma trabalhista. Direito Coletivo do Trabalho.

#### ABSTRACT

Law No. 13,467/2017 (labour reform) caused major changes in the text of the consolidated labor laws, covering individual and collective rights, as well as procedural aspects. In relation to collective rights, the reflexes were considerable, as the unions, major representatives of collective interests, had their role changed by reform. Trade Union participation in individual relationships has always had great importance in the balance of labor rights and, in accordance with the recent changes, will have even greater importance, because in certain subjects, if regulated, shall prevail over the laws in force. What is expected is the weighting of the parties in the implementation of the news brought by the labor reform.

**Keywords:** Labor reform. Collective labour law.

## 1. INTRODUÇÃO

Diversas foram as discussões sobre a reforma trabalhista, desde sua necessidade até seus efeitos, defendidas por alguns e atacadas de forma contundente por outros.

---

\* Advogado; Professor da Graduação e da Pós-Graduação em Direito das Faculdades Integradas de Jaú;

São inegáveis os reflexos nas relações trabalhistas, as quais serão regidas por normas mais flexíveis e de possível negociação entre as partes

As normas trabalhistas são decorrentes de diversas conquistas dos trabalhadores, mas também de interesses políticos que visavam atrair a classe operária para perto dos interesses governamentais.

O direito coletivo do trabalho foi preservado na Consolidação das Leis do Trabalho e tutelado pela Constituição Federal, assegurando às entidades sindicais e seus dirigentes diversos direitos na representação do interesse dos trabalhadores.

Na discussão da reforma trabalhista, várias foram as propostas dos sindicatos para a manutenção de sua estrutura e de sua participação na preservação do direito dos trabalhadores. Todavia, a rejeição das intenções sindicais reduziu consideravelmente sua participação nas relações trabalhistas.

Nesta senda, busca-se com a presente pesquisa estudar os reflexos da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho, notadamente acerca da participação sindical na preservação dos direitos dos trabalhadores.

## **2. O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

### **2.1. DEFINIÇÃO**

Conforme ensina Cesarino Júnior<sup>1</sup> o Direito Coletivo do Trabalho é “o conjunto das leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de ‘entidades sindicais’”.

Para Luciano Martinez<sup>2</sup>:

é o segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e produção.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup>:

é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

---

Professor do MBA em gestão empresarial da FAAG. Email: fvianna@aasp.org.br

<sup>1</sup> CESARINO JUNIOR. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 52.

<sup>2</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012, p. 663.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011, p. 1259.

Assim, quando discutimos os direitos coletivos do trabalho, estamos a considerar a amplitude das regras e institutos que podem ser implementadas, pois os direitos de uma coletividade de trabalhadores, negociados entre sindicatos profissionais e empresas ou, ainda, através de sindicatos patronais, valerão como lei entre as partes.

Esta é, inclusive, uma das novidades trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a qual no artigo 611-A<sup>4</sup>, dispôs claramente que, quando tratar de determinados assuntos, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”.

Note-se que a nova legislação atribuiu ao sindicato papel fundamental na negociação dos direitos dos trabalhadores, cujas regras decorrentes, quando tratarem dos temas previstos no novel artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, terão prevalência sobre a disposição legal.

## **2.2. PRINCÍPIOS**

O direito coletivo do trabalho possui princípios específicos, os quais também foram atingidos pela Lei nº 13.467/2017.

Analisemos, por oportuno, cada princípio.

Importante iniciar o estudo pelo princípio da liberdade sindical. Referido princípio tem como escopo assegurar aos trabalhadores e aos empregadores a liberdade de constituir sindicato, estabelecer a base territorial, elaborar seu estatuto e, ainda, a opção do indivíduo em se filiar ou não à entidade sindical.

---

<sup>4</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;

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.

Assim, “vemos, então, a liberdade sindical encerrada num círculo protetor que compreende a liberdade de trabalhar, a liberdade de associar-se, a liberdade de organizar-se, a liberdade de administrar-se, a liberdade de atuar e a liberdade de filiar-se.”<sup>5</sup>

Relevante notar que o artigo 8º da Constituição Federal<sup>6</sup>, notadamente o *caput* e os incisos I, III e V, evidenciou a preservação da garantia da liberdade sindical, elevando tal princípio ao *status* constitucional, demonstrando sua importância no cenário da organização sindical.

Outro princípio importante no direito coletivo é o da interveniência sindical obrigatória.

Sabe-se que o sindicato exerce função representativa na defesa dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores e, como tal, deve ter como objetivo a proteção dos seus representados.

A relação direta entre empregado e empregador, no momento de qualquer negociação, fica vulnerável ao surgimento de desavenças, as quais poderão gerar o desgaste da relação e, conseqüentemente, da extinção do contrato de trabalho.

Por tal razão, a interveniência sindical nas negociações é fundamental para a preservação dos interesses diretos das partes.

Em relação a tal princípio, ensina Luciano Martinez<sup>7</sup>:

O princípio da interveniência sindical obrigatória baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual a participação da entidade sindical obreira é indispensável à caracterização da existência de uma relação contratual de natureza coletiva, não se podendo falar em negociação coletiva senão quando um dos sujeitos contratantes for, necessariamente, uma entidade sindical de trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado<sup>8</sup> leciona que “o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato.”

<sup>5</sup>PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 78.

<sup>6</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

[...]

<sup>7</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012, p. 670.

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011, p. 1249.

Há, ainda, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Tanto empregado como empregador são entes autônomos, independentes e contrapostos. No âmbito do direito coletivo do trabalho, é possível verificar que os trabalhadores deverão sempre ser representados pelo sindicato de classe, e os empregadores tanto diretamente quanto através dos sindicatos patronais.

De rigor salientar que o empregador, ainda que não esteja representado pelo seu sindicato de classe, é reconhecido como um ente coletivo, por sua própria natureza.

Assim, o princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos consiste na situação de que os contratantes “estando em plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e de resistência, passíveis de utilização no momento de construção o acordo ou da convenção coletiva.”<sup>9</sup>

Dessa forma, considerando a equivalência entre as partes, não poderá, qualquer delas, alegar prejuízo no resultado da negociação, principalmente em relação ao fato de ser menos favorecida.

Por fim, temos o princípio da lealdade e boa-fé, que significa que as partes devem agir com honestidade e transparência, “inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.”<sup>10</sup>

Note-se, que o Direito Coletivo do Trabalho possui seus princípios específicos, os quais buscam manter o equilíbrio no cumprimento das previsões legais, ainda que outras regras sejam estabelecidas entre as partes.

### **3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS RESULTADOS**

A legislação brasileira tem avançado no sentido de oferecer aos trabalhadores e aos empregadores a possibilidade de negociação, permitindo a observação das expectativas e necessidades das partes, sem interferência de qualquer agente externo na definição das normas.

A recente legislação (Lei nº 13.467/2017) estabeleceu maior autonomia nas negociações coletivas, concedendo, inclusive, a preservação da matéria negociada sobre a legislada em determinados temas.

---

<sup>9</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012, p. 671.

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011, p. 1251.

Mas antes de adentrarmos às reformas aplicadas às negociações coletivas, importante definirmos a distinção entre convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho.

Conforme previsão do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Melhor dizendo, a Convenção Coletiva de Trabalho é a formalização, através de normas, do resultado da negociação entre sindicatos, patronal e profissional, as quais passarão a reger os contratos de trabalho daquela categoria.

Ainda sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, esclarece Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>11</sup> “trata-se de verdadeira fonte formal do Direito do Trabalho, por estabelecer normas genéricas e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho abrangidas pelos sindicatos representantes das respectivas categorias.”

No que tange ao Acordo Coletivo de Trabalho, o § 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que:

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.

Em outras palavras, o Acordo Coletivo de Trabalho se concretiza após uma negociação efetuada entre uma ou mais empresas e os sindicatos profissionais, também possui caráter normativo e suas regras são aplicadas exclusivamente aos trabalhadores das empresas participantes da negociação.

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins<sup>12</sup> “Acordo coletivo é o negócio jurídico entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.”

Concluindo, enquanto a Convenção Coletiva de Trabalho é a normatização da negociação entre sindicatos (profissional e patronal), abrangendo todos os trabalhadores da categoria, o Acordo Coletivo resulta da negociação entre sindicato profissional e uma ou mais empresas, sendo aplicável somente aos trabalhadores das empresas negociantes.

<sup>11</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 734.

<sup>12</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 697.

#### 4. OS REFLEXOS DA LEI Nº 13.467/2017

Em relação ao Direito Coletivo do Trabalho e a atuação sindical, a chamada reforma trabalhista trouxe consideráveis alterações, as quais debateremos a seguir.

##### 4.1. A JORNADA DE TRABALHO

O artigo 59 § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a necessidade de elaboração de acordo ou convenção coletiva de trabalho para celebração do acordo de compensação de horas, o denominado banco de horas.

O novo texto inseriu o § 5º em referido artigo, cuja redação estabelece que “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.”

A partir da vigência da nova legislação, não haverá mais necessidade da interferência sindical na negociação do banco de horas, que poderá ser firmado por acordo individual, observada a compensação no período máximo de seis meses.

Ainda em relação à jornada de trabalho, a inclusão do artigo 59-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a possibilidade de fixação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36), transformou a exigência da participação sindical, através de acordo ou convenção coletiva, em faculdade das partes.

Analise-se a redação de referido artigo:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Importante notar que tal artigo contraria o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exteriorizado através da súmula 444<sup>13</sup>, que exige, para o estabelecimento da jornada 12x36, a intervenção do sindicato para formalização de acordo ou convenção coletiva.

---

<sup>13</sup> É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Todavia, no mesmo sentido do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho está a proposta de alteração da redação do artigo 59-A, pela medida provisória que poderá ser editada pelo Presidente da República, cujos termos são os seguintes:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação e em legislação específica, é facultado às partes, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Note-se que a redação proposta pela medida provisória exclui a possibilidade de as partes estabelecerem a jornada de 12x36 sem a participação dos sindicatos, exigindo a elaboração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

## **4.2 A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Talvez um dos pontos mais discutidos no texto da reforma trabalhista tenha sido a contribuição sindical. Isso porque, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece o caráter obrigatório de tal contribuição, a qual é utilizada pelos sindicatos na busca dos objetivos estabelecidos no artigo 592<sup>14</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

<sup>14</sup> Art. 592. A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

- a) assistência técnica e jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) realização de estudos econômicos e financeiros;
- d) agências de colocação;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional.
- j) feiras e exposições;
- l) prevenção de acidentes do trabalho;
- m) finalidades desportivas. (Inciso com redação determinada na Lei nº 6.386, de 9.12.1976, DOU 10.12.1976)

II - Sindicatos de empregados:

- a) assistência jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) assistência à maternidade;
- d) agências de colocação;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) auxílio-funeral;
- j) colônias de férias e centros de recreação;
- l) prevenção de acidentes do trabalho;
- m) finalidades desportivas e sociais;



Referida contribuição, anteriormente denominada de imposto sindical, conforme redação atual da Consolidação das Leis do Trabalho, tem natureza compulsória, de acordo com a previsão do artigo 579<sup>15</sup> do texto laboral.

Conforme ensina Sérgio Pinto Martins<sup>16</sup> “tanto os empregados como os empregadores e os profissionais liberais têm de pagar a contribuição sindical. Por ter natureza tributária, é compulsória, independentemente de a pessoa gostar de pagá-la ou querer fazê-lo.”

---

n) educação e formação profissional.

o) bolsas de estudo.

III - Sindicatos de profissionais liberais:

a) assistência jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) estudos técnicos e científicos;

m) finalidades desportivas e sociais;

n) educação e formação profissional;

o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos.

IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) educação e formação profissional;

m) finalidades desportivas e sociais;

§ 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

§ 2º Os sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinte por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

§ 3º O uso da contribuição sindical prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.

<sup>15</sup>Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

<sup>16</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 667.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017 retirou a obrigatoriedade de tal contribuição, determinando expressamente que somente será devida desde que prévia e expressamente autorizada<sup>17</sup>.

Em resumo, a contribuição sindical, a partir da vigência da lei, deixará de ser obrigatória e passará a ser facultativa, cabendo ao contribuinte (empregado, empregador ou profissional liberal) decidir se quer ou não contribuir para a entidade sindical representativa de sua categoria, exarando sua opção prévia e expressamente.

### **4.3 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As negociações coletivas, como já debatido anteriormente, exteriorizam a vontade das partes, tendo como base a legislação em vigor.

Melhor esclarecendo, as partes são livres para negociar e tratar dos direitos que pretendem flexibilizar sem qualquer intervenção, mas, no entanto, não podem fixar normas que assegurem menos direitos que os previstos na legislação trabalhista.

Exemplificando, assegurando a Consolidação das Leis do Trabalho o acréscimo de 20% para a hora noturna (artigo 73, *caput*), não poderão as partes fixar percentual menor, sob pena de nulidade da cláusula convencional.

Contudo, o novo texto legal incluiu o artigo 611-A<sup>18</sup> na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual estabeleceu alguns direitos que, quando negociados, prevalecerão sobre a previsão legal, o que se trata de uma grande inovação nos preceitos trabalhistas.

---

<sup>17</sup>Nova redação do art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

<sup>18</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;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

É o caso, por exemplo, da redução do intervalo intrajornada, que poderá ser negociada através de acordo ou convenção coletiva, observado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas.

Note-se que a redução do intervalo já era prevista no artigo 71, §3º<sup>19</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual somente era possível mediante ato do Ministro do Trabalho e Emprego. De acordo com a nova legislação, não será mais necessária tal intervenção, bastando a formalização de tal negociação através de acordo ou convenção coletiva.

É a prevalência do negociado sobre o legislado.

Referido artigo foi tratado na medida provisória que poderá ser editada pelo Presidente da República. Segundo a justificativa para a alteração, há a necessidade de assegurar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Assim, a redação da proposta ficou da seguinte forma: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do art. 8º da Constituição Federal, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”.

De outro lado a Lei nº 13.467/2017, ao incluir o artigo 611-B<sup>20</sup>, reconheceu a ilicitude de algumas previsões através de acordos ou convenções coletivas, por se tratarem, no entender do legislador, de direitos indisponíveis.

---

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

<sup>19</sup> § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social quando, ouvido o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho; se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

<sup>20</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

Dessa forma, qualquer negociação pautada nas hipóteses elencadas no artigo em questão será reconhecida, de plano, como ilícita.

## 5. CONCLUSÃO

Analizando os termos da reforma trabalhista, é possível verificar que o Direito Coletivo do Trabalho sofreu grandes alterações, notadamente no papel desempenhado pelos sindicatos nas relações de trabalho.

Nota-se, no entanto, que foram atribuídos aos sindicatos relevantes perspectivas de normatização de determinados direitos, ofertando, inclusive, a prevalência sobre a

---

IV - salário mínimo;  
V - valor nominal do décimo terceiro salário;  
VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;  
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;  
VIII - salário-família;  
IX - repouso semanal remunerado;  
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;  
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;  
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;  
XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;  
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;  
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;  
XIX - aposentadoria;  
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;  
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;  
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;  
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;  
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;  
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;  
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;  
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;  
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

---

legislação. Embora em alguns aspectos pareça que há prejuízo aos trabalhadores, não se pode deixar de considerar a possibilidade de as partes negociarem direitos que, antes da reforma, jamais poderiam ser discutidos através de negociação coletiva.

Assim, o que se espera é que empregados, sindicatos (profissionais e patronais) e empregadores utilizem a liberdade oferecida pela nova legislação para buscar melhores condições de trabalho, desonerando o empregador e oferecendo oportunidades aos trabalhadores.

Sempre houve reclamação de que a legislação trabalhista era “travada”, o que atrapalhava a evolução das unidades produtivas. Agora, então, é o momento de utilizar as novidades legislativas em prol do desenvolvimento das relações trabalhistas.

### **REFERÊNCIAS**

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed, atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar, São Paulo: LTr, 2017.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38ª ed, atualizada por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2013.
- CESARINO JUNIOR. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed, São Paulo: Saraiva, 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

Submetido em 23.08.2017

Aprovado em 22.09.2017