

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO  
ISADORA TAVARES MANTOVANI**

**AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS À LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA: análises doutrinária, profissional e setorial da categoria  
sindical metalúrgica.**

**Juiz de Fora  
2019**

**ISADORA TAVARES MANTOVANI**

**AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS À LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA: análises doutrinária, profissional e setorial da categoria  
sindical metalúrgica.**

Artigo apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito do Trabalho sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Karen Artur.

**Juiz de Fora  
2019**

# FOLHA DE APROVAÇÃO

ISADORA TAVARES MANTOVANI

## AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: análises doutrinária, profissional e setorial da categoria sindical metalúrgica.

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito do Trabalho, submetido à Banca Examinadora composta pelos membros:

---

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Karen Artur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Claudia Moreira Cardoso  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

( ) APROVADO

( ) REPROVADO

Juiz de Fora, de de 2019.



## **AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: análises doutrinária, profissional e setorial da categoria sindical metalúrgica.**

**Isadora Tavares Mantovani**

### **RESUMO**

O presente artigo traz um estudo acerca dos primeiros efeitos da Reforma Trabalhista, assim chamada a lei nº13.467/17, no direito coletivo do trabalho, mais especificamente no que se refere às negociações coletivas e à representação negocial dos sindicatos. Trata-se de uma análise do cenário negocial nacional, paralelamente ao acompanhamento setorial da categoria metalúrgica de Juiz de Fora-MG, a fim de verificar a incidência de alterações nas negociações realizadas desde então, como a supressão, alteração ou inclusão de pautas sociais e econômicas, sob a ótica quantitativa e qualitativa. Para tanto, foram utilizadas revisões bibliográfica e de literatura, bem como apresentações de perspectivas de profissionais da área, exposição de dados nacionais e material negocial colhido através do acompanhamento setorial. A hipótese inicial fundou-se no caráter negativo das limitações legais impostas à efetiva negociação e à autonomia privada coletiva dos sindicatos profissionais, especialmente com o agravamento da atual crise econômica no país, o fim das homologações sindicais e da contribuição compulsória, além da vedação da ultratividade. Tanto em nível nacional quanto em nível setorial, observa-se a adoção de uma postura mais cautelosa e defensiva da categoria profissional, ao passo em que a categoria patronal assume uma posição mais confortável de resistência à discussão acerca de novas cláusulas e de tensionamento rumo à flexibilização de benefícios trabalhistas anteriormente pactuados. Além disso, verificou-se, nacionalmente, a redução do número de negociações coletivas, no sentido contrário à pretendida valorização do negociado sobre o legislado.

**PALAVRAS-CHAVE:** negociação coletiva, reforma trabalhista, autonomia privada coletiva, metalúrgicos.

### **ABSTRACT:**

This article presents a study about the first effects of the Labor Reform, also know as Law No. 13.467/17, on the collective labor law, more specifically with regard to collective bargaining and business representation of unions. It is an analysis of the national negotiation

cenário, paralelo to the sectorial accompaniment of the metallurgical category of Juiz de Fora-MG, in order to verify the incidence of alterations in the negotiations carried through since then, such as the suppression, alteration or inclusion of social and economic agendas, under the quantitative and qualitative optics. To this end, bibliographic and literature reviews were used, as well as presentations of perspectives of professionals in the area, exposure of national data and business material collected through sectoral monitoring. The initial hypothesis was based on the negative character of the legal limitations imposed to the effective negotiation and to the collective private autonomy of the professional unions, especially with the worsening of the current economic crisis in the country, the end of the union approvals and the compulsory contribution, in addition to the prohibition to ultraactivity. Both at the national and sectoral levels, it was observed the adoption of a more cautious and defensive posture of the professional category, while the employer category assumes a more comfortable position, resisting the discussion about new clauses and tension towards the flexibility of previously agreed labor benefits. In addition, the number of collective bargaining negotiations was reduced nationally, in the opposite direction to the intended valorization of the negotiated over the legislated one.

**KEY WORDS:** collective bargaining, labor reform, collective private autonomy, metallurgists.

## **SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO 2 PERSPECTIVAS DOUTRINÁRIAS E PROFISSIONAIS 3 ANÁLISE DE DADOS DO CENÁRIO NACIONAL 4 ANÁLISE DO CENÁRIO SETORIAL 4.1 A crise econômica 4.2 A vedação da ultratividade e o fim da homologação sindical 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **1. INTRODUÇÃO**

A crise econômica estabelecida no Brasil em 2014 serviu de instrumento para o desenvolvimento de um projeto político baseado em reformas estruturais que servissem aos interesses do mercado (SILVA; GONDIM, 2016). Dentre tais reformas, destaca-se a lei nº13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista, que desde sua entrada em vigor, em 2017, trouxe mudanças substanciais nas regras de proteção ao trabalhador, até então garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Nas palavras do sociólogo José Dari Krein, “está em curso a implementação de um conjunto de medidas que buscam redefinir o papel do Estado e

pretendem traçar um novo rumo ao país” (2017, p.01). Krein cita, ainda, a aprovação da lei nº 13.429/2017, que tornou praticamente irrestrita a terceirização e ampliou o contrato temporário, e que, junto à Reforma, compõem o aparato do que o mesmo chama de “contrarreforma”, que “buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades” (2017, p.02).

Neste contexto, as crises se configuram como meios de imposição de subordinação de trabalhadores, do empresariado, dos governos e da sociedade civil como um todo ao ritmo ditado pelo mercado capitalista global (HARVEY, 2011, p. 18, apud SILVA; GONDIM, 2016, p. 1-2). O modelo político-econômico da austeridade é posto como um eixo coordenador dessas reformas estruturais que concretizam o modelo de ofensiva aos direitos sociais e de liberalização econômica da sociedade (FERREIRA, 2014, p. 12-13, apud SILVA; GONDIM, 2016, p. 2).

São centenas de pontos alterados pela via legislativa no conjunto de normas trabalhistas brasileiras, que ensejam debates extremamente densos e inesgotáveis, não sendo sequer concebível a pretensão de explorá-los em totalidade no presente artigo. A análise em tela será afinada para o âmbito das alterações e impactos da Reforma no direito coletivo, mais especificamente no que diz respeito às novas perspectivas para a negociação coletiva e organização sindical. Para tanto, foram utilizados os instrumentos metodológicos de revisão de literatura, análise de vídeos referentes a importantes seminários, promovidos por instituições como OAB-MG, OAB-RJ e MPU, bem como uma pesquisa de dados colhidos pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 2018. Também, para que seja possível a análise de impactos concretos da nova legislação, será tomado como parâmetro o material negocial do Sindicato dos Metalúrgicos de Juiz de Fora/MG, no período de 2016 a 2018, cujas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas nesse intervalo serão base de verificação dos primeiros reflexos normativos. Por fim, serão pontuadas questões importantes extraídas de conversas informais realizadas com o setor jurídico das categorias envolvidas, em Juiz de Fora, no ano de 2019, e de observação enquanto participante de uma reunião de negociação coletiva, também em 2019, consentida pelas partes envolvidas.

Ademais, este artigo se divide em três partes, além desta parte introdutória e das considerações finais. A primeira parte expõe conceitos e posicionamentos doutrinários e da literatura a respeito da temática do direito coletivo pós-Reforma, principalmente das negociações coletivas, além de argumentos e preocupações levantados por diversos

profissionais do direito. Já a segunda parte direciona o estudo para a análise concreta dos efeitos da Reforma Trabalhista no que diz respeito às negociações coletivas em nível nacional, através dos dados colhidos pelo DIEESE e CUT no ano de 2018. Por último, a terceira parte afunila a análise para o âmbito setorial, comparando instrumentos normativos da categoria metalúrgica de Juiz de Fora dos últimos anos, e também apresentando resultados de reuniões assistidas e conversas realizadas com a mesma. Busca-se, dessa forma, demonstrar que o tensionamento no âmbito do direito coletivo do trabalho tornará as negociações coletivas mais difíceis, restando ainda mais latente o receio por parte dos trabalhadores da perda de direitos garantidos em negociações pretéritas, bem como o desestímulo e possível resistência da categoria patronal à negociação.

## **2. PERSPECTIVAS DOUTRINÁRIAS E PROFISSIONAIS**

O jurista brasileiro e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, sistematiza as grandes modificações apresentadas pela Reforma referentes ao direito coletivo, organizando-as em três grandes blocos. O primeiro traz as modificações referentes à representação de empregados, através da inserção, na CLT, do Título IV-A, integrado pelos arts. 510-A até 510-D. O segundo bloco diz respeito às alterações na organização sindical, promovidas no Título V da CLT. Por fim, o terceiro bloco traz as alterações no Título VI da CLT, acerca das Convenções Coletivas de Trabalho. O doutrinador também ressalta que os valores constitucionais e o patamar civilizatório mínimo são ameaçados pelo caráter precarizante da nova legislação, a saber:

O Direito Coletivo do Trabalho e suas instituições emergiram na História Ocidental como instrumentos de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras, como mecanismos de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista. (...) Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira (DELGADO, 2017, p.44).

Todo este aparato de alterações que envolvem o direito coletivo é marcado pelo discurso midiático de modernização e flexibilização das normas trabalhistas, como forma de o direito se adequar às novas configurações das relações de trabalho contemporâneas. A

propagação das ideias relativas ao aumento do número de contratações, desburocratização das relações de trabalho e da redução da informalidade foi ampla, em que pese o curto período de discussão e aprovação da nova lei, mantidas também após sua entrada em vigor, a fim de sustentar a busca por receptividade popular. Vitor Araújo Filgueiras pontua que o fracasso de tais promessas é questão pouco controversa, e analisa ainda as estratégias que vêm sendo adotadas diante desse cenário:

Se a constatação de que, após a reforma, desemprego e informalidade não foram reduzidos é algo pouco controverso, os nexos causais para explicar esse fracasso são pouco, mal ou nada debatidos nos meios de comunicação, particularmente na grande mídia, que se restringe a repetir o senso comum sobre a relação entre direito do trabalho e emprego inspirado na teoria econômica dominante e suas ramificações. Diante do não cumprimento dos objetivos declarados da reforma, ao invés de se propor um debate profundo sobre a regulação do trabalho no país, adota-se a estratégia de afirmar que é preciso mais tempo para que a reforma atinja suas metas, ou de que é necessário cortar ainda mais direitos (com ou sem o eufemismo da “flexibilização”) para alcançar tais promessas (FILGUEIRAS, 2019, p.16).

Uma estratégia central foi a destacada valorização do negociado sobre o legislado e, paralelamente, o enfraquecimento direto de um dos personagens da negociação, a saber, as entidades sindicais, representantes políticas e jurídicas da classe trabalhadora no âmbito negocial privado. As negociações coletivas constituem o principal âmbito de disputa pelas regulações das relações de trabalho. De todo modo, não se pretende afirmar que o cenário anterior às alterações de 2017 não impunha limites à atuação sindical. Diversas alterações foram possíveis somente através de intensas batalhas travadas pelo movimento sindical na construção de um contexto minimamente positivo nas negociações. A partir dessa ótica, é possível aferir que a Reforma partiu na contramão de conquistas históricas da classe trabalhadora e, ainda, de diversos posicionamentos jurisprudenciais construídos e consolidados na seara trabalhista. Esse movimento reflete o escasso debate social proposto antes das reformulações realizadas pelo governo, na busca pela implementação de interesses mercadológicos em detrimento da proteção ao trabalhador, princípio basilar e constitucional do próprio direito do trabalho.

Além das análises doutrinárias, faz-se relevante também apresentar algumas das primeiras análises sobre o tema, através de posicionamentos publicizados em importantes seminários de especialistas e profissionais da área do direito coletivo. Tanto no campo jurídico quanto no campo sociológico, há uma notável congruência entre os discursos de diversos estudiosos e profissionais do direito em relação aos impactos negativos

proporcionados pela Reforma no direito coletivo e na própria organização sindical. Se antes a representação profissional já sentia as dificuldades de uma estrutura sindical fragilizada e fragmentada, as perspectivas para os próximos anos regidos pela nova legislação trabalhista são ainda mais pessimistas.

O procurador do Trabalho Alberto Oliveira, em vídeo-aula da Escola Superior do MPU, demonstra preocupação com os limites que a negociação coletiva pode atingir de acordo com as alterações legislativas advindas da Reforma. Uma vez que a Constituição Federal não deixa dúvida, segundo o mesmo, de que o princípio - e raiz sociológica - da proteção ao trabalhador é a base mais sólida do direito do trabalho, questiona-se até que ponto a prevalência do negociado está de acordo com normas constitucionais e, não obstante, com as normas internacionais (OLIVEIRA, 2017). Nesse sentido, a negociação não pode reduzir ou extinguir direitos indisponíveis do trabalhador, conforme estabelece o artigo 444, da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Entretanto, Alberto Oliveira cita, ainda, dois artigos do mesmo diploma legal, reformado pela referida lei nº13.467/17, que vão de encontro à proteção ao trabalhador, estabelecida constitucionalmente e também pelo próprio artigo 444, da CLT, supracitado, a saber:

Artigo 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

§ 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.

Artigo 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Através de tal confrontamento de normas, resta claro que a redação de ambos os artigos afasta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, ao tempo em que o artigo 620 dá ao acordo coletivo soberania irrestrita à regra do artigo 444, da CLT. Além disso, estabelece o artigo 611-A que não são necessárias contrapartidas recíprocas em negociação coletiva.<sup>1</sup>

---

1 Sobre o tema, há Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO, em julgamento no

Nesse sentido, o Procurador do Trabalho da PRT 1ª Região, João Batista Berthier Leite Soares, em palestra organizada pela OAB-RJ, manifesta suas impressões partindo da premissa de que o empregado não fala com o seu empregador nas configurações do mundo de trabalho atual, subordinado a pessoas jurídicas. Ressalta, ainda, a greve, enquanto instrumento derivado de uma situação de insuportabilidade recíproca e, nesse sentido, coloca o nascimento do sindicato como necessário diante da percepção de constância e permanência do conflito desde as primeiras greves. Resume, dessa forma, a perspectiva do direito coletivo, enquanto a necessidade de dimensionar coletivamente a relação trabalhista, de modo a permitir a visualização do que microscopicamente não é possível enxergar. Ou seja, a dimensão coletiva é da essência do direito do trabalho e a base do sindicato é o direito de coalizão. A configuração globalizada atual dificulta a organização sindical, ao passo que estimula o individualismo e a escassez da comunicação entre trabalhadores e identificação mútua. A Reforma, nessa mesma lógica, prestigia o individualismo, enquanto fragiliza o ente coletivo sindical no campo negocial (SOARES, 2018).

Sobre o tema, trata um dos textos publicados no 32º volume, nº86, do periódico Caderno CRH, no qual Andréia Galvão, Bárbara Castro, José Dari Krein e Marilane O. Teixeira analisam os impactos e desafios que a ação sindical já enfrentava em momento histórico anterior à Reforma Trabalhista:

A indicação de que o sindicalismo precisa se reorganizar ou se reinventar depois da reforma trabalhista é recorrente tanto nas análises de pesquisadores quanto nas manifestações dos dirigentes sindicais. Esse debate já estava colocado antes da reforma, pois havia uma percepção de que o sindicalismo perdeu força na sociedade, e sua efetividade, na ação coletiva, já estava enfraquecida, especialmente em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho (GALVÃO; CASTRO; KREIN; TEIXEIRA, 2019, p.266).

Assim, as dificuldades atualmente apresentadas se mostram como uma intensificação de dificuldades já enfrentadas, anteriormente, na promoção de pautas trabalhistas. Nessa lógica, a advogada sindical Verônica Triani, ainda na palestra organizada pela OAB-RJ supramencionada, expõe em linhas gerais as dificuldades em avançar pautas dos trabalhadores no plano atual das negociações coletivas. Há uma grande preocupação com as dificuldades de representatividade enfrentadas pelos sindicatos, oriundas, principalmente, do fim da ultratividade, da contribuição compulsória e da prevalência do negociado sobre o legislado,

---

Supremo Tribunal Federal, que discute a prevalência do negociado sobre o legislado nos casos em que não há vantagem compensatória expressa em relação ao direito suprimido ou alterado no curso das negociações coletivas. A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANTP) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) demandaram, em 19 de agosto deste ano, a participação como *amici curiae* no referido julgamento.

impostos pela Reforma. Segundo a advogada, há um estrangulamento sindical provocado pela forma abrupta e antidemocrática das mudanças realizadas, sem diálogo com os agentes sindicais ou alternativas de transição, bem como a autorização do retrocesso e da perda de direitos históricos, através da vedação da ultratividade. Ainda segundo a mesma, a situação se agrava com a consolidação jurisprudencial da necessidade de concordância mútua expressa para judicialização do conflito em dissídio coletivo. Isto porque tal condição revela um cenário de “chantagem” na negociação, praticamente autorizada ao empregador. Por fim, destaca a importância das normas internacionais ratificadas pelo Brasil, enquanto balizas interpretativas jurídicas de atuação contra os retrocessos apresentados nacionalmente, sendo estas fundamentais para o necessário controle de convencionalidade - e não só de constitucionalidade - das alterações legislativas trabalhistas (TRIANI, 2018).

Relevante também é a contribuição do advogado especialista em direito coletivo do trabalho José Eymard Loguércio, que no seminário “Reflexões sobre a Reforma Trabalhista”, realizado em Curitiba, aborda, ainda, a importância de se discutir a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e o minimalismo judicial, em contraponto ao cenário imposto pela Reforma. Loguércio pontua que há uma pressuposição de força e autonomia sindical cuja finalidade é promocional, e que não se pode intervir, sacrificando os meios dos quais dispõe o sindicato, para concretizar essa autonomia. O que se antevê é um enfraquecimento intensificado pelos ataques aos pilares essenciais ao ente coletivo sindical para que este exerça sua autonomia, quais sejam, as prerrogativas de atuação, o direito de mobilização e o poder social de pressão e de greve (LOGUÉRCIO, 2017).

No seminário “Desafios do movimento sindical, inclusive na negociação coletiva”, da OAB-MG, a professora e advogada Dra. Ellen Mara Hazan desconstrói a ideia de modernização da Reforma, uma vez que a CLT até então vigente já havia passado por alterações em mais de 800 artigos, ao contrário da ideia disseminada de que o diploma é o mesmo desde 1943, e de que tal modernização seria necessária e urgente. Paralelamente, a CLT garantiu os direitos individuais, mas também modelou os sindicatos para que fossem verdadeiros gestores de conflitos, no sistema capitalista e para o sistema capitalista. A própria Justiça do Trabalho, segundo Hazan, negou sistematicamente diversos direitos constitucionais dos trabalhadores em favor do poder econômico ao longo dos anos, restando, assim, a alternativa de que a negociação coletiva seja também adotada como meio de explicitar conflitos, de maneira a preparar a atuação fora das vias legais (HAZAN, 2017).

Por último, em outro seminário realizado pela OAB-MG, o advogado Dr. Otávio Pinto e Silva expõe os principais desafios para o advogado do direito coletivo pós Reforma.

Ressalta o poder normativo da negociação coletiva, uma vez que o Estado não detém o monopólio da criação do direito. A partir dessa ideia, reforça que a busca pela liberdade sindical é um desafio fomentador da reforma sindical, que não aconteceu. O advogado traça ainda alguns eixos de atuação para efetivação da referida reforma sindical, como a necessidade de supressão da unicidade sindical, a criação de novas formas de custeio das atividades sindicais e a garantia do direito de greve (SILVA, 2018).

No âmbito internacional, diversas são as fontes formais normativas que regulam, direta ou indiretamente, o direito coletivo do trabalho. Adriana L. Saraiva Lamounier Rodrigues ressalta o caráter internacionalizante normativo da Organização Internacional do Trabalho, principalmente na elaboração das Convenções Internacionais do Trabalho, sendo estas as “principais e mais densas normas elaboradas pela Organização. Nominalmente, são convenções internacionais, mas, em sua essência, se firmam como tratados internacionais de Direitos Humanos” (SARAIVA, 2018, p.97).

Nesse sentido, merecem destaque duas convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, que estabelecem os parâmetros de proteção e garantia da negociação coletiva efetiva, a saber:

Convenção nº 98:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

(...)

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

(...)

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Convenção nº 154:

(...)

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

(...)

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

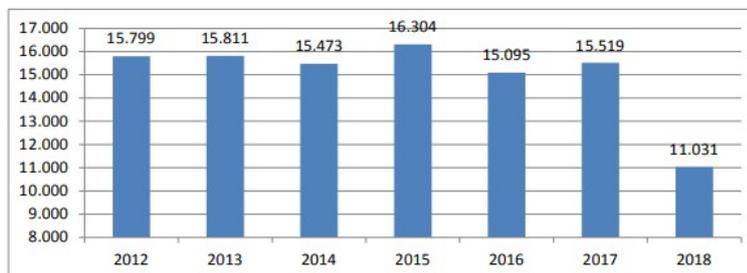
Os artigos acima transcritos tornam clara a necessidade de diálogo entre o poder público e os entes representativos de ambas as categorias para que não haja a obstrução da liberdade negocial, garantindo a proteção ao emprego e a autonomia privada coletiva. Os parâmetros estabelecidos para a OIT vão de encontro, portanto, ao novo texto celetista, que, em diversos pontos, promove a supremacia do negociado sobre o legislado ao passo em que promove o enfraquecimento do ente representativo profissional nas negociações. Assim, evidencia-se a incorreção estatal no cumprimento do seu papel de garantir um arranjo institucional nacional que propicie a efetiva negociação coletiva.

Dessa forma, percebe-se uma preocupação de parte considerável de doutrinadores e profissionais do meio jurídico com os retrocessos impostos pela Reforma Trabalhista, ao mesmo tempo em que se assiste a uma rearticulação político-jurídica, no sentido de buscar outras bases e outras estratégias para além da legislação trabalhista, seja pela subsidiariedade do direito civil ou pela incidência de normas e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, na formação do arcabouço interpretativo da legislação. Em outras palavras, nota-se a elevada importância que vem sendo dada à utilização de estratégias negociais e políticas de busca por alternativas para o fortalecimento sindical.

### **3. ANÁLISE DE DADOS DO CENÁRIO NACIONAL**

Com o objetivo de avaliar quantitativa e qualitativamente a incidência da Reforma no processo negocial privado, foi realizada uma pesquisa, coordenada pela Subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), junto à Central Única dos Trabalhadores (CUT), que consistiu na aplicação de questionários on-line com 21 perguntas, acerca do processo de negociação e de seus resultados. A pesquisa abarcou os sindicatos do setor privado, com data-base no primeiro semestre, e que tivessem mais de 1.000 trabalhadores em sua base de representação. Foi realizada entre junho e agosto de 2018, de forma que foram respondidos 16,5% do total de questionários por sindicatos representativos de 915 mil trabalhadores, em 48 cidades de 20 estados.

A pesquisa abordou diversos pontos dos primeiros efeitos da Reforma nas negociações. Todavia, o presente estudo se aterá a dois aspectos da pesquisa, sendo um quantitativo e outro qualitativo das alterações. Em primeiro lugar, quantitativamente, destaca-se a variação no número de acordos e convenções celebrados durante o período de 2012 a 2018 e registrados no Sistema Mediador, com queda acentuada no período de 2017 a 2018, momento este de transição legislativa com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista:

**GRÁFICO 1** - Instrumentos coletivos registrados no Mediador, Janeiro a Julho, Brasil

Fonte: Ministério do Trabalho – Mediador, 2018. Elaboração: DIEESE/SACC, 2018.

Sobre o tema, Clovis Scherer apresenta uma possível explicação para o recuo quantitativo das negociações, firmando-se na hipótese de que muitas delas foram paralisadas ou retardadas, em razão de alguns fatores temporários. O primeiro diz respeito ao caráter acelerado e de escasso debate social da tramitação da lei nº13.467/17, o que levou a uma falta de conhecimento das novas regras pelos agentes da negociação. Outro ponto se relaciona com a vigência da MP 808/2017, que, apesar de não ter sido convertida em lei e de não tratar diretamente da negociação coletiva, acabou gerando insegurança e cautela nos negociadores. Por último, explica o recuo também pela divergência interpretativa da lei, principalmente no que se refere à possibilidade de fixação da contribuição sindical (SCHERER, 2019).

Já qualitativamente, a pesquisa também mostra quais pautas foram convertidas em cláusulas negociais e quais cláusulas foram retiradas dos instrumentos coletivos. Observa-se, abaixo, pela tabela 1, que a categoria patronal explorou os temas alterados pela Reforma principalmente em relação ao fim da homologação das rescisões no sindicato, pauta presente em 19% dos casos. Também destacam-se nas pautas patronais inseridas em acordo aquelas relativas à negociação de jornadas e ao parcelamento de férias, alterados pela nova lei trabalhista.

**TABELA 1** - Itens da pauta patronal que entraram no acordo final, 2018

Cláusulas	Número	%
Fim da homologação das rescisões no sindicato	15	19,0
Estabelecimento da jornada 12hX36hs	12	15,2
Parcelamento das férias em 3 vezes	12	15,2
Acordo individual para o Banco de horas / compensação da jornada	11	13,9
Prevalência do negociado sobre o legislado	5	6,3
Redução dos intervalos intrajornada	5	6,3
Termo de quitação	5	6,3
Prestação de serviços / terceirização	4	5,1
Fim da ultratividade	3	3,8
Contrato intermitente	2	2,5
Rescisão por comum acordo	2	2,5
Restrição das horas <i>in itinere</i>	2	2,5
Permissão de gestante em locais insalubres	1	1,3
Teletrabalho	1	1,3
Trabalho em tempo parcial	1	1,3
Comissão de empregados (conforme previsto na reforma trabalhista)	0	0,0
Contrato individual para maiores salários	0	0,0
Estabelecimento de regulamento interno das empresas	0	0,0
Parcelamento do 13º	0	0,0
Redução das pausas para amamentação	0	0,0
Trabalho autônomo	0	0,0
Trabalho temporário	0	0,0
Nenhuma	9	11,4
Outro	4	5,1
A bancada patronal não apresentou pauta	2	2,5
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

Por outro lado, é significativa a perda do poder de barganha da categoria profissional nas negociações do primeiro semestre de 2018 (tabela 2). Em mais da metade das negociações (cinquenta e cinco por cento), nenhuma cláusula foi conquistada pela categoria. Este dado reforça a hipótese de estagnação de direitos trabalhistas conquistados via negociação coletiva pós-Reforma. Lado outro, a homologação no sindicato esteve presente em dez por cento das negociações do referido período, e somada às demais cláusulas conquistadas, sugerem alguma resistência e articulação político-jurídica nas mesas de negociação.

**TABELA 2** - Cláusulas que a categoria conquistou na negociação do primeiro semestre de 2018

Cláusula	Frequência	%
Nenhuma cláusula conquistada	44	55,0
Homologação no sindicato	8	10,0
Licenças/ Ausências justificadas	3	3,8
Cláusulas sociais	3	3,8
Cesta básica	2	2,5
Taxa contribuição sindical/ Taxa assistencial	2	2,5
Adicionais	2	2,5
Saúde	2	2,5
Outros	10	12,5

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

Quanto às cláusulas retiradas, observa-se, ainda, um cenário razoavelmente positivo para os trabalhadores, uma vez que em 58,8% dos casos submetidos à pesquisa, nenhuma das

cláusulas foi excluída da negociação, favorecendo a estratégia de busca pela manutenção das cláusulas pretéritas, adotada pelos sindicatos (tabela 3).

**TABELA 3** - Cláusulas que foram excluídas na negociação do primeiro semestre de 2018

Cláusula	Frequência	%
Nenhuma cláusula foi excluída	47	58,8
Homologação no sindicato	6	7,5
Jornada de trabalho	7	8,8
Não houve desfecho da negociação até o momento	6	7,5
Reajuste abaixo da inflação	4	5,0
Adicionais	3	3,8
Horas <i>in itinere</i>	3	3,8
Jornada 12X36	3	3,8
Saúde	3	3,8
Outros	10	12,5

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018.  
Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

Em que pese a notável resistência profissional neste âmbito, a pesquisa mostrou que foram significativos, em linhas gerais, os impactos negativos da Reforma Trabalhista. Conforme se vê abaixo, a menor mobilização dos trabalhadores, a inclusão de pontos prejudiciais para a categoria e a retirada de cláusulas garantidoras de direitos sociais dos acordos são pontos cuja frequência foi expressiva no primeiro semestre de 2018. Notável, também, a fragmentação da negociação coletiva em instrumento de Acordos Coletivos de Trabalho, cuja abrangência é menor e o campo de incidência é mais específico do que nas Convenções Coletivas.

**TABELA 4** - Impactos da Reforma Trabalhista na negociação coletiva, 2018

Impactos	Número	%
Menor mobilização dos trabalhadores	41	51,9
Inclusão de pontos da reforma trabalhista que prejudicam os trabalhadores	30	38,0
Retirada de direitos que constavam no acordo	25	31,6
Fragmentação da negociação coletiva através de Acordos Coletivos de Trabalho	14	17,7
Nenhum	1	1,3
Outro	6	7,6
Não sei dizer	0	0,0
Não se aplica	16	20,3
Total	79	100

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018.  
Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

Ademais, as preocupações externadas pelos especialistas supramencionados (item 2) começam a se mostrar, também, fundadas concreta e empiricamente, conforme os primeiros dados apresentados pela DIEESE no presente item acerca do cenário nacional das

negociações coletivas. Embora recentes, as alterações já são aferíveis e expressivas em termos de mudanças nas negociações coletivas em âmbito nacional.

#### 4. ANÁLISE DO CENÁRIO SETORIAL

Traçada a análise sobre o panorama nacional das negociações, faz-se relevante focalizar a perspectiva também setorial, a fim de dimensionar o estudo, até então macroscópico, também para um caso concreto específico. Tomando como base comparativa o panorama de fragilização dos entes coletivos sindicais a nível nacional, utiliza-se também como objeto de estudo local o sindicato profissional metalúrgico de Juiz de Fora-MG. Não por acaso, tal sindicato será tomado como base por representar um caso de estabilidade normativa e estruturação política sólida, sendo esta segunda característica pormenorizada mais à frente. Por hora, destaca-se o histórico de significativos direitos sociais conquistados e consolidados nas CCTs da categoria ao longo dos anos. Em uma leitura atenta das Convenções Coletivas da categoria que vigoraram pelos últimos anos, verifica-se a quase invariabilidade das cláusulas referentes a auxílios e benefícios de caráter social, por exemplo, ligados à maternidade, ao transporte, entre outros.

Considerando as últimas três CCTs da categoria, referentes aos períodos de 2016 a 2017, 2017 a 2018 e 2018 a 2019, é detectável a variação mais expressiva naquelas cláusulas econômicas, de correção salarial. A título demonstrativo, observa-se a variação da correção salarial para a parcela de empregados pertencentes às empresas com mais de seiscentos contratados. Na Convenção Coletiva correspondente ao período de 2016 a 2017, em que o INPC de correção referente ao acumulado dos 12 meses anteriores à data base da categoria, de setembro de 2016, foi de 9,1500, foram fixadas as taxas sucessivas de correção com aplicação do índice de 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) e 2,12% (dois inteiros e doze centésimos por cento), a saber:

##### CCT 2016-2017: CLÁUSULA PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados das empresas pertencentes à categoria econômica referenciada serão corrigidos, em 01/09/2016 (primeiro de setembro de dois mil e dezesseis) e em 01/02/2017 (primeiro de fevereiro de dois mil e dezessete), pela aplicação, sobre os valores vigentes em agosto de 2016, dos seguintes índices:

(...)

3) Empresas que contavam, em 31/08/2016 (trinta e um de agosto de dois mil e dezesseis), com mais de 600 (seiscentos) empregados:

3.1) Os salários dos empregados serão corrigidos pela aplicação do índice de 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) em 01/09/16 e 2,12% (dois inteiros e doze centésimos por cento) em 01/02/17, ambos aplicáveis sobre o salário de agosto de 2016, de forma linear, independente do valor de salários.

(...)

Já na Convenção Coletiva correspondente ao período de 2017 a 2018, período de transição e início de vigência da Reforma Trabalhista, houve uma expressiva queda do valor percentual fixado, em que o INPC de correção referente ao acumulado dos 12 meses anteriores à data base da categoria, de setembro de 2017, foi de 1,6200. As taxas sucessivas de correção obedeciam ao índice único de 2% (dois por cento).

CCT 2017-2018: CLÁUSULA PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados das empresas pertencentes à categoria econômica referenciada serão corrigidos, em 01/09/2017 (primeiro de setembro de dois mil e dezessete), pela aplicação, sobre os valores vigentes em agosto de 2017, dos seguintes índices:

(...)

3) Empresas que contavam, em 31/08/2017 (trinta e um de agosto de dois mil e dezessete), com mais de 600 (seiscentos) empregados:

3.1) Os salários dos empregados serão corrigidos pela aplicação do índice de 2% (dois inteiros por cento).

(...)

Finalmente, na Convenção Coletiva correspondente ao período de 2018 a 2019, houve uma parcial elevação da correção salarial, ainda inferior à CCT 2016-2017, em que o INPC de correção referente ao acumulado dos 12 meses anteriores à data base da categoria, de setembro de 2018, foi de 3,9700, estabelecendo-se o índice de 4% (quatro por cento), conforme constata-se:

CCT 2018-2019: PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados das empresas pertencentes à categoria econômica referenciada serão corrigidos, em 01/09/2018 (primeiro de setembro de dois mil e dezoito), pela aplicação, sobre os valores vigentes em agosto de 2018, dos seguintes índices:

(...)

3) Empresas que contavam, em 31/08/2018 (trinta e um de agosto de dois mil e dezoito), com mais de 600 (seiscentos) empregados:

3.1) Os salários dos empregados serão corrigidos pela aplicação do índice de 4% (quatro inteiros por cento).

(...)

Para além das variações monetárias referentes às correções salariais, em que se nota uma tendência ao mero arredondamento inflacionário no período a partir de 2017, o diálogo com a representação jurídica sindical metalúrgica reforça também a constatação de que não aconteceram outras grandes alterações nas convenções do setor metalúrgico e, ainda, do setor industrial como um todo nos últimos anos. É relatado que, dentre todas as categorias do setor industrial regional, o sindicato metalúrgico é historicamente um dos mais fortalecidos, em razão dos serviços que oferece aos seus associados, tais como assessoria jurídica, assistencialismo de saúde, convênios educacionais, etc. Justamente por esta efetividade e variedade de serviços, possui um número elevado de associados, o que também é reflexo de um histórico positivo de atuação nas negociações coletivas. Os trabalhadores atestam cotidianamente alguns dos benefícios e funcionalidades que um ente representativo forte pode oferecer. Entretanto, como já afirmado, percebe-se que constitui este um caso excepcional, uma vez que o contexto geral dos últimos anos é de um sindicalismo sem reconhecimento e adesão sociais.

No cenário anterior à Reforma Trabalhista, o viés de discussão era voltado para as cláusulas econômicas, mantendo-se as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho metalúrgica anterior. Com a Reforma, em especial no tocante às alterações na ultratividade, na contribuição sindical e nas homologações, o contexto negocial mudou significativamente. Os primeiros sinais, bem como as expectativas para os próximos anos, são marcados pelo recuo da categoria profissional na reivindicação de novos direitos. A atual pauta de reivindicações que está em discussão para a produção da próxima CCT da categoria evidencia o caráter de busca pela manutenção das cláusulas já pactuadas, e de concentração na atualização de cláusulas econômicas, bem como um esforço de garantir, ainda, em negociação coletiva, algumas cláusulas alteradas ou suprimidas pela Reforma no texto legal.

Com a possibilidade de lacuna normativa após o fim da vigência da CCT, a própria manutenção daquelas cláusulas pretéritas já configura um desafio para os trabalhadores. O que antes era o mínimo, converteu-se em benefício, isso considerando que, sem novo acordo, não há a garantia legal da ultratividade da Convenção anterior. Com o cenário econômico brasileiro atual, os ganhos deixam de ser reais e passam a ser mínimos, isso quando

existentes. Negocia-se a inflação, enquanto se assiste a uma estagnação ou até perda dos direitos sociais convencionados. No histórico metalúrgico, as mudanças sociais nas convenções são, geralmente, impulsionados por fatores externos, sejam por movimentos paredistas ou por alterações legislativas, como a Reforma. A questão da ultratividade transformou-se em uma estratégia de barganha que vem estimulando a estagnação das negociações, muito influenciada também pelo próprio cenário econômico brasileiro.

Na mesa da mais recente negociação, as expectativas se materializaram quanto à postura adotada por cada agente e, também, quanto aos rumos da discussão. As pautas e estratégias profissionais giraram em torno da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas e de reivindicações econômicas. O uso de precedentes do TRT e do TST, já se acautelando da hipótese de um futuro dissídio coletivo, também mostrou-se presente no discurso profissional. Há sempre um cuidado especial com o tipo de tema a ser convencionado, dado o alcance dos efeitos de uma Convenção Coletiva para categorias tão amplas e heterogêneas. Estabelecer uma norma em Convenção Coletiva de Trabalho e não em um Acordo Coletivo de Trabalho significa projetar os efeitos da mesma para um número muito maior de empregadores e empregados, o que justifica a cautela dos convencionantes em assegurar apenas cláusulas que compreendam as diferenças quantitativas e qualitativas dentro da mesma categoria. Temas mais específicos que venham a surgir em discussão são direcionados para o acordo, entre a empresa e seus trabalhadores, justamente para preservar as peculiaridades de cada realidade laboral. Dessa forma, o aprimoramento de cada instrumento, a depender do caso específico, favorece e dá segurança jurídica aos dois lados da negociação.

Em linhas gerais, o cenário parece ser de recuo da categoria profissional e de endossamento das pautas patronais, a partir dos recursos de poder que a Reforma passou a conferir-lhes. Ao ser levantada qualquer pauta de reivindicação, há uma cobrança imediata do outro lado por algum contrapeso, alguma compensação ao prejuízo que aquela pauta poderia vir a causar enquanto cláusula convencional. Por isso, dado o risco de prejuízo para os trabalhadores, em razão dos rumos que uma negociação problemática poderia oferecer, a pauta permanece centrada na manutenção das cláusulas já convencionadas e nos tímidos reajustes inflacionários. Já na perspectiva patronal, busca-se a supressão ou correção de cláusulas anteriormente convencionadas, sob o argumento principal da dificuldade econômica que a conjuntura atual impõe também para o empresariado. O que se depreende desse cenário é uma preocupante possibilidade de desequilíbrio de poderes gerado por uma soma de fatores, como a crise econômica, a própria Reforma Trabalhista, a desmobilização da classe trabalhadora e sindical e, ainda, eventuais decisões do STF que tornem o processo de

superação da disparidade de forças ainda mais difícil. Esse desequilíbrio, ao que parece, já começa a dar sinais de seus efeitos de enfraquecimento e desarticulação. Entretanto, os mesmos não serão aqui explorados, em razão dos próprios limites da presente pesquisa.

Ademais, resta claro que a negociação coletiva é um campo aberto para disputa política e jurídica, que exige agentes coletivos fortalecidos e preparados para responder aos mais diversos argumentos, sejam eles extrajurídicos, como a crise econômica atual, ou jurídicos, como a vedação à ultratividade e o fim da homologação sindical. Tais argumentos serão melhor explorados a seguir.

#### **4.1.A crise econômica**

O aprofundamento das crises econômica e política a partir do ano de 2015 intensificaram ainda mais a agenda de retirada de direitos (KREIN, 2017, p.86). A crise econômica e as dificuldades que o mercado vem impondo a ambas as categorias têm sido argumentos reiterados pela categoria patronal nas mesas de negociação. A categoria destaca a dificuldade de concordância com a inserção de cláusulas que gerem custos além do previsto para as empresas, ou, até mesmo, com a manutenção de cláusulas geradoras de custos que, segundo a mesma, não mais se sustentam no cenário de recuo financeiro atual.

A utilização deste argumento nas negociações torna-se um recurso preponderante, quase inquestionável e de difícil superação pela categoria profissional. Se irrestritamente considerado como inquestionável o argumento de dificuldades financeiras enfrentadas pelas empresas no Brasil, um futuro possível seria a de completa estagnação das negociações coletivas, uma vez que nenhuma pauta de atualização ou ganho real econômico dos trabalhadores seria pactuada. Ao contrário, os ajustes, possivelmente, viriam como retrocessos, por meio da supressão de cláusulas históricas de direitos trabalhistas sob a ameaça de que, se assim não o fizessem, estaria em risco a própria permanência das relações de emprego. Nas palavras de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e de Thiago Patrício Gondim, “a negociação coletiva se tornaria um mecanismo disponível aos agentes econômicos para a realização de ajustes pontuais e setoriais em relações de emprego a partir da promoção da flexibilidade precarizadora das condições de trabalho” (2016, p.06). A crise econômica tem servido, portanto, como forte base argumentativa da resistência patronal ao avanço das pautas dos trabalhadores a nível nacional e, também, ao nível setorial, analisado no presente estudo. Além disso, o constante temor do risco de extinção do contrato de

trabalho, se mantidas as condições econômicas até então convencionadas, pode explicar a postura cautelosa dos trabalhadores na mesa de negociação.

#### **4.2. A vedação da ultratividade e o fim da homologação sindical**

Outra grande questão que impactou as negociações coletivas foi a alteração legislativa trazida pela Reforma que pôs fim à ultratividade das normas convencionadas. A ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas constitui a continuidade da vigência de normas mesmo após o encerramento do instrumento negocial, enquanto não renegociadas. Ou seja, na ausência de nova negociação coletiva, as cláusulas do instrumento anterior, mesmo que encerrado, teriam sua eficácia prolongada. Trata-se de um entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista, conforme entendimento sumulado pelo TST:

Súmula **277** do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Seguindo uma lógica oposta ao que vinha sendo consolidado pela jurisprudência trabalhista, o Supremo Tribunal Federal, em decisão liminar proferida em 2016 pelo Ministro Gilmar Mendes na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº323, pronunciou-se no sentido de suspender todos os processos em curso, bem como os efeitos das decisões judiciais proferidas no âmbito trabalhista, que versassem sobre a aplicação da ultratividade das normas de instrumentos coletivos.

Neste sentido, a lei nº13.467/17 alterou o texto celetista de modo a corroborar com a lógica adotada pelo STF na ADPF 323. Assim ficou a nova disposição dada ao artigo 614, parágrafo terceiro, da CLT:

**Art. 614 - (...)**

**§ 3º** Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Eis o que Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado lecionam sobre os efeitos da nova regra:

Antes de ingressar no exame específico do novo preceito legal, é necessário aludir que a maior duração da negociação coletiva trabalhista é fato positivo para os trabalhadores, pois preserva, automaticamente, grande número das cláusulas fixadas no anterior ACT ou CCT. Uma regra permissiva de maior flexibilidade na duração do instrumento coletivo negociado (em conformidade com o disposto pelo próprio instrumento, por exemplo), em agregação à regra da possibilidade de ultratividade do documento coletivo negociado, tudo, em conjunto, assegura aos trabalhadores a manutenção das dezenas de cláusulas do documento coletivo celebrado anos atrás - caso frustrada a negociação coletiva trabalhista e/ou a arbitragem coletiva.

Tal lição evidencia o risco que correm os trabalhadores diante da hipótese de uma negociação coletiva frustrada. Da mesma forma, a situação confortável na qual se insere o empregador que não pretende negociar ou realizar concessões em uma negociação pode significar a perda de direitos trabalhistas anteriormente garantidos, que passam a não mais subsistir, mesmo que não entre em vigor um novo instrumento coletivo. Tal cenário corrobora com a postura cautelosa do setor profissional metalúrgico nas negociações acima analisadas, bem como com a dos entes sindicais a nível nacional, conforme demonstrado pela análise estatística do DIEESE junto à CUT. A ameaça de uma lacuna causada pela não celebração de convenção ou acordo coletivo pode ser entendida como uma das justificativas para a aposta dos trabalhadores na luta pela manutenção do que já fora conquistado.

Outro argumento jurídico amplamente presente nas mesas negociais diz respeito ao fim da obrigatoriedade das homologações rescisórias pelo sindicato representante da categoria. A regra é extraída da revogação promovida pela Reforma dos parágrafos primeiro e terceiro do artigo 477 da CLT. A redação dada aos dispositivos revogados era a seguinte:

**Art. 477. (...)**

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

Com a revogação, deixa de ser necessário que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão seja feito, obrigatoriamente, com a assistência do sindicato representante da categoria. Retira-se do sindicato um de seus principais e essenciais papéis no cotidiano laborista. Assim, tal regulamentação abre a possibilidade de que, enquanto dependente do

emprego para subsistência, o empregado dê a quitação anual das obrigações trabalhistas ainda durante a vigência do contrato (GALVÃO et al., 2017, p. 40, apud KREIN, 2017, p. 88).

Como já demonstrado, esta nova regra constitui uma das principais pautas patronais nas negociações coletivas dos sindicatos avaliados pelo DIEESE e pela CUT. Sob a égide da supremacia do negociado sobre o legislado, a categoria patronal busca garantir o alinhamento das cláusulas convencionais com a nova regra legal de não obrigatoriedade, reflexo da revogação dos dispositivos acima replicados.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante desse cenário de latentes ameaças aos direitos trabalhistas, especialmente no que tange o direito coletivo do trabalho, há indicativos suficientes que mostram a necessidade de que os sindicatos se articulem política e juridicamente na defesa dos parâmetros da efetiva negociação coletiva. A autonomia privada coletiva deve ser fomentada e assegurada, uma vez que se configura como garantidora do equilíbrio de força e poder entre as partes, em uma seara essencialmente díspar. Sendo a negociação coletiva um campo aberto a disputas e apta a gerar instrumentos criadores de normas, esta não pode servir à obstrução da liberdade negocial da categoria profissional, como propõe a Reforma nos diversos pontos explorados nesta pesquisa. Faz-se necessária a utilização de estratégias de reestruturação do sindicato enquanto ente coletivo forte e ativo, que de fato retorne à classe trabalhadora a representatividade que lhe foi atribuída. O aparato de alterações legislativas trabalhistas torna ainda mais urgente a necessidade de se discutir pautas como a unicidade sindical enquanto estimulação à inércia dos agentes coletivos, bem como as alternativas à contribuição sindical obrigatória, abruptamente extinta do texto legal, com escassos debates sociais prévios.

A reversão de pontos prejudiciais ao fortalecimento da negociação coletiva benéfica à classe trabalhadora precisa, também, ser trabalhada no âmbito jurídico. No sentido do que defendem os profissionais do direito nas discussões expostas no item 2 supra, há um arcabouço teórico e técnico externo à nova lei trabalhista que deve ser estrategicamente utilizado na própria disputa hermenêutica que se instaura diante das atuais controvérsias legais, jurisprudenciais e negociais do direito coletivo do trabalho. Além do próprio texto constitucional e dos parâmetros de autonomia privada do direito civil, importantes também são as normas internacionais das quais o Brasil é signatário, ou assumiu compromisso por ser Estado-membro. Tais estratégias não retiram, ainda, a importância de que o Estado assumira um papel de promoção de um arranjo institucional propício à negociação coletiva.

A diminuição do número de acordos e convenções coletivas e a postura recuada a níveis setorial e nacional, acima demonstradas, são os primeiros reflexos da lei 13.467/17, que já delineiam um cenário preocupante para o sindicalismo brasileiro, ao passo em que, ao mesmo tempo, fomenta a busca por alternativas de fortalecimento e reavivamento da postura combativa de mobilização da classe trabalhadora brasileira.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Amici Curiae. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº1.121.633/GO**. Brasília - DF, 19 de agosto de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277**. VADE MECUM: Acadêmico de direito. 10. Ed. São Paulo, Rideel, 2015.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017: São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**, 2018.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, 20 ago. 2019.

HAZAN, Ellen Mara. **Desafios do movimento sindical, inclusive na negociação coletiva**. OAB/MG (54m53s). Publicação: 8 nov. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=swh2om4gH5M>. Acesso em: 10 out. 2019.

INPC - **Índice Nacional de Preços ao Consumidor**. Disponível em: <https://www.calculador.com.br/tabela/indice/INPC/>. Acesso em: 07 nov. 2019.

JUIZ DE FORA. **Convenção coletiva de trabalho 2016/2017**. Data de registro no MTE: 16 dez.2016. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR084503/2016> Acesso em: 23 out. 2019.

JUIZ DE FORA. **Convenção coletiva de trabalho 2017/2018**. Data de registro no MTE: 07 fev.2018. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR085308/2017> Acesso em: 23 out. 2019.

JUIZ DE FORA. **Convenção coletiva de trabalho 2018/2019**. Data de registro no MTE: 04 fev.2019. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR075253/2018> Acesso em: 23 out. 2019.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. p.181-199. *In*: KREIN, J.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **REMIR Trabalho**. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 1a. ed. Campinas, SP: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), p.77-104. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082> Acesso em: 11 out. 2019.

LOGUÉRCIO, José Eymard. **Seminário Reflexões sobre a Reforma Trabalhista**. Organização: Instituto Declatra. Curitiba (auditório do TRT). DECLATRA/IDP, dias 14 e 15 de setembro de 2017. (52m24s). Publicação: 17 out. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=frcNgEl5Kc>. Acesso em: 25 set. 2019.

MENDES, Gilmar. **Decisão sobre a ADPF 323**, julgado em 14/10/2016. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102> . Acesso em: 30 ago. 2019.

OLIVEIRA, Alberto. **Videoaula 2017**: A reforma trabalhista e os limites da negociação coletiva. Escola Superior do MPU (18m37s). Publicação: 30 nov. 2017. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=yNVS\\_Rjz5w8](https://www.youtube.com/watch?v=yNVS_Rjz5w8). Acesso em: 25 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº98**. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm) Acesso em: 15 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº154**. Fomento à Negociação Coletiva. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 out. 2019.

RODRIGUES, A. L. S. L. **Redes sindicais internacionais**: Uma contribuição ao fortalecimento do Direito do Trabalho na Itália e no Brasil. Bauru, São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 23 de novembro de 2018.

SILVA, Otávio Pinto. **Quais os principais desafios para o advogado do direito coletivo pós Reforma Trabalhista?**. OAB/MG (32m03s). 2018. Publicação: 3 dez. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zqVXTVzaY44> Acesso em: 15 out. 2019.

SILVA, S. G. C. L.; GONDIM, T. P. **Austericídio e reforma trabalhista**: A gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. Revista OAB/RJ. 2016. Disponível em: <http://revistaelectronica.oabrj.org.br/?artigo=austericidio-e-reforma-trabalhista-a-gramatica-de-excecao-contida-no-projeto-de-lei-67872016&HTML>. Acesso em: 26 set. 2019.

SOARES, João B. B. Leite; TRIANI, Verônica. **Os 30 anos da Constituição Cidadã e a Reforma Trabalhista 2ª PARTE**: Impactos nos Direitos Sociais. Organização: Comissão de Justiça do Trabalho da OAB/RJ, Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT) e AMATRA (2h39m42s). Publicação: 7 dez. 2018. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=-nQzSe\\_lFsw](https://www.youtube.com/watch?v=-nQzSe_lFsw). Acesso em: 30 set. 2019.