



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GABRIEL LISBOA TAKAIOSHI NAKAMURA**

**O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA  
VONTADE COLETIVA: UMA PROPOSTA PARA A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA  
APÓS A LEI 13.467/2017.**

Salvador

2018

**GABRIEL LISBOA TAKAIOSHI NAKAMURA**

**O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA  
VONTADE COLETIVA: UMA PROPOSTA PARA A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA  
APÓS A LEI 13.467/2017.**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Andrea Presas Rocha.

Salvador

2018

**GABRIEL LISBOA TAKAIOSHI NAKAMURA**

**O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA  
VONTADE COLETIVA: UMA PROPOSTA PARA A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA  
ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO APÓS A LEI 13.467/2017.**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 13 de dezembro de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Andrea Presas Rocha**\_\_\_\_\_

- Professora de Legislação Social e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).
- Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

**2º Examinador: Prof. Dr. Pedro Lino de Carvalho Junior**\_\_\_\_\_

- Professor de Direito Civil da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).
- Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Mestre em Direito Econômico pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

**3º Examinador(a): Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira**\_\_\_\_\_

- Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).
- Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

## AGRADECIMENTOS

A vida tem sido boa comigo desde em que o destino me presenteou com a graça da existência, colocando em meu caminho pessoas tão especiais, responsáveis por tornar menos pesado o fardo dessa intensa trajetória.

Aos meus pais, Eduardo e Vanessa, sou eternamente grato pela dedicação e amor a mim dispensados durante toda a vida, e que por vezes abdicaram dos próprios sonhos para proporcionar sempre o melhor aos seus filhos. Não tenho dúvidas de que todas as minhas conquistas, das menores às maiores, têm muito mais deles do que de mim.

À minha avó e segunda mãe Lienarde, ao meu irmão Daniel, ao meu tio Wesley e à minha tia Taís dedico estas breves linhas para agradecê-los(as) por estarem sempre ao meu lado e por terem tornado tudo isso possível.

Não poderia finalizar esta etapa da vida sem registrar, também, a minha gratidão aos responsáveis pela minha formação profissional e intelectual. Às escolas e colégios que me guiaram até os portões da Universidade, especialmente o Colégio Pequeno Príncipe, Escolinha sabor de mel, Escola Sucesso de Criança, Colégio Equipe e CEAAT. Ao Ministério Público do Trabalho na Bahia, órgão em que, por dois anos, tive a honra de ser estagiário, e que despertou em mim a sensibilidade social e o gosto pela defesa dos mais vulneráveis. Ao escritório Rusch Advogados pela primeira oportunidade profissional que tive na graduação. Aos professores e funcionários da Faculdade de Direito da UFBA pela dedicação sacerdotal aos seus alunos, cujo exemplo para sempre carregarei.

Ocupo essas linhas finais em homenagem aos verdadeiros irmãos que ganhei na graduação, em especial Mateus Vieira, Gabrielle Rosário e Marina Cunha. A todos(as), o meu mais sincero e emocionado agradecimento. Por fim, deixo aqui minhas homenagens à professora Andrea Presas Rocha, pela atenção, paciência e por ter trilhado comigo este último desafio de minha graduação.

*"Mas, se a sociedade não pode igualar os que a natureza criou desiguais, cada um, nos limites da sua energia moral, pode reagir sobre as desigualdades nativas, pela educação, atividade e perseverança. Tal a missão do trabalho."*

Rui Barbosa – Oração aos moços  
(1999)

NAKAMURA, Gabriel Lisboa Takaioshi. **O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: uma proposta para a sua aplicação prática às negociações coletivas de trabalho após a lei 13.467/2017.** Monografia (Programa de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador - UFBA, 2018.2.

## RESUMO

A presente monografia busca aprofundar a pesquisa acerca do novo princípio do direito coletivo do trabalho introduzido pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista): trata-se do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Para tanto, analisamos os princípios norteadores das negociações coletivas de trabalho, o contexto histórico das negociações coletivas no país (desde o seu surgimento até a atualidade) com análise minuciosa dos principais posicionamentos do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho acerca dos limites à autonomia da vontade coletiva. Posteriormente, foram estudados a extensão do novo princípio, o seu âmbito de incidência e os possíveis impactos sobre os antigos limites das relações coletivas, verificando, especialmente, a sua harmonia com o clássico princípio protetivo. Por fim, sem pretensão de esgotar o tema, apresentamos uma proposta com algumas diretrizes para a aplicação prática do novo princípio.

**Palavras-Chave:** REFORMA TRABALHISTA; LEI 13.467/2017; PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA; NEGOCIAÇÕES COLETIVAS; ACORDOS COLETIVOS; CONVENÇÕES COLETIVAS.

NAKAMURA, Gabriel Lisboa Takaioshi. **The principle of minimum intervention in the autonomy of the collective will: a proposal for its practical application to collective bargaining after law 13.467/2017.** Monography (Law Degree) - Law School of the Federal University of Bahia, Salvador - UFBA, 2018.2.

### **ABSTRACT**

This monograph aims to deepen the research on the new principle of collective labor law, introduced by Law 13467/2017 (labor law reform): this is the principle of minimum intervention in the collective autonomy will. For that, we analyze the guiding principles of collective bargaining, the historical context of collective bargaining in the country (from its inception to the present) with a detailed analysis of the main positions of the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court on the limits of collective autonomy will, Subsequently, the extension of the new principle, its scope of incidence and the possible impacts on the old limits of collective relations were studied, especially checking its harmony with the classic protective principle. Finally, without pretension to exhaust the theme, we present a proposal with some guidelines for the practical application of the new principle.

**Keywords:** REFORM OF THE LABOR LAW; Law 13,467 / 2017; PRINCIPLE OF MINIMUM INTERVENTION IN THE COLLECTIVE AUTONOMY WILL; COLLECTIVE NEGOTIATIONS; COLLECTIVE AGREEMENTS; COLLECTIVE CONVENTIONS.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

Art. - Artigo.

Arts. - Artigos.

CF - Constituição Federal.

CF/88 - Constituição da República do Brasil de 1988.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

CREUB - Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.

DJE - Diário de Justiça Eletrônico.

MPT – Ministério Público do Trabalho.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

OJ - Orientação Jurisprudencial.

PDI - Plano de Desligamento Incentivado.

STF - Supremo Tribunal Federal.

TRT - Tribunal Regional do Trabalho.

TST - Tribunal Superior do Trabalho.



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
1.1. QUESTÕES INTRODUTÓRIAS E O OBJETIVO DA MONOGRAFIA.....	11
1.2. METODOLOGIAS. ....	12
<b>2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL</b> .....	14
2.1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: NOÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	14
2.2. OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL.....	17
2.2.1. Princípio da livre associação.....	17
2.2.2. Princípio da autonomia sindical.....	20
2.2.3. Princípio da interveniência sindical nas negociações coletivas .....	22
2.2.4. Princípio da equivalência dos contratantes.....	24
2.2.5. Princípio da adequação setorial negociada .....	24
<b>3. A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO AOS LIMITES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ANTES DA LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA)</b> .....	31
3.1. A IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA (SÚMULA 437, II, TST).....	31
3.2. A IMPOSSIBILIDADE DE ELASTECIMENTO DO LIMITE DE 5 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO PARA FINS DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS (SÚMULA 449, TST). ....	34
3.3. A IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE, SEM A NECESSÁRIA INSPEÇÃO PRÉVIA E PERMISSÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE (SÚMULA85, VI, TST). ....	35
3.4. A IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM PERCENTUAL INFERIOR AO ESTABELECIDO EM LEI E PROPORCIONAL AO TEMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO (SÚMULA 364, II, TST). ....	36

3.5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A AMPLITUDE DA QUITAÇÃO TRABALHISTA EM PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO – PDI (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415-SC/STF).....	37
3.6. A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS HORAS <i>IN ITINERE</i> E SEUS REFLEXOS LEGAIS PELA VIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759-PE/STF).....	42
<b>4. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.....</b>	<b>45</b>
4.1 . CONSIDERAÇÕES SOBRE A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.....	45
4.2. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA). ....	50
<b>4.2.1. A extensão e o âmbito de incidência do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2.2. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e os antigos limites das negociações coletivas de trabalho.....</b>	<b>57</b>
<b>4.2.3. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e a sua (im)possível harmonização com o princípio da proteção.....</b>	<b>61</b>
<b>4.2.4. A autorização para desconto de contribuição sindical aprovada em assembleia e a questão da autonomia da vontade coletiva.....</b>	<b>66</b>
4.3. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA: UMA PROPOSTA PARA A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA APÓS A REFORMA TRABALHISTA. ....	73
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>78</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente capítulo introdutório abordará o objetivo central deste trabalho monográfico, bem como a metodologia empregada no desenvolvimento da pesquisa científica aqui empreendida.

### 1.1. QUESTÕES INTRODUTÓRIAS E O OBJETIVO DA MONOGRAFIA.

Diante da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), foi inaugurado, no Direito do Trabalho Brasileiro, o denominado princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (expresso no art. 8º, § 3º, CLT<sup>1</sup>), cujo conteúdo tem por finalidade guiar o intérprete do direito a uma nova cultura juslaboral, introduzindo uma nova lógica para as negociações coletivas de trabalho, a garantir maior liberdade de negociação em face de uma menor intervenção e/ou interferência do Estado.

O Direito do Trabalho brasileiro é, atual e historicamente, estruturado com vistas ao equilíbrio da relação entre empregado e empregador. A reforma trabalhista, por outro lado, ampliou o rol de objetos passíveis de negociação coletiva, fazendo com que as normas convencionadas se sobreponham às normas estatais heterônomas, desde que observados determinados limites impostos pela própria legislação em vigor.

Em verdade, antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 já era possível a prevalência das normas autônomas coletivas (negociadas) em face das normas estatais heterônomas, desde que o resultado final da negociação viesse a estabelecer, aos trabalhadores, um padrão de direitos superior ao disposto em legislação estatal.

Todavia, em uma análise inicial dos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista, o que se observa é uma tentativa de modificar os antigos limites das negociações coletivas, de

---

<sup>1</sup> Art. 8º, § 3º, CLT: “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

modo a fazer prevalecer as normas negociadas em face das legisladas, mesmo que o resultado final venha a reduzir o padrão de direitos garantidos aos trabalhadores por norma estatal.

É o que se verifica, por exemplo, com o § 2º, do art. 611-A, cujo conteúdo estabelece que "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".

A possibilidade de se firmar acordos ou convenções coletivas sem contrapartidas recíprocas é, no fim das contas, uma autorização, por parte do legislador, para a utilização dos diplomas negociais como instrumentos de mera renúncia de direitos, seja por parte dos trabalhadores ou dos empregadores. Trata-se apenas de um dos vários dispositivos celetistas introduzidos pela reforma trabalhista.

Assim, o que se busca discutir neste trabalho é o sentido e a extensão do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Até que ponto a vontade dos seres coletivos deve prevalecer?

A discussão doutrinária e a produção monográfica a respeito desta temática se mostram imprescindíveis, a fim de assentar as bases teóricas e metodológicas para a sua aplicação prática aos casos concretos. Mormente considerando as peculiaridades que envolvem o direito do trabalho brasileiro e, em especial, o seu caráter protetivo.

Busca-se com a presente monografia, portanto, construir uma proposta para a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva que, após a reforma trabalhista, passou a nortear as relações coletivas de trabalho.

## 1.2. METODOLOGIAS.

As metodologias empregadas neste trabalho foram, em síntese, as pesquisas bibliográfica e documental. Foram utilizados livros, revistas especializadas, artigos científicos publicados sobre

a presente temática, bem como documentos oficiais (sentenças, ações judiciais, pareceres e notas técnicas).

A Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, ocorrida no final de 2017, produziu enunciados acerca da temática aqui abordada, cujo conteúdo também foi utilizado neste trabalho.

O desenvolvimento deste trabalho monográfico teve como base a análise dogmática, doutrinária e jurisprudencial acerca do tema. Firmando, ao final, o posicionamento que, na visão deste autor, estaria mais adequado à sistemática do direito do trabalho brasileiro.

## 2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL

Serão abordados, neste tópico, as noções gerais e introdutórias acerca do direito coletivo do trabalho, o seu tratamento legal e constitucional no Brasil, bem como a visão doutrinária e o posicionamento da jurisprudência sobre o tema.

### 2.1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

O modelo privatista vigente no Brasil, antes do advento das primeiras normas trabalhistas, tratava o empregado e o empregador como meros contratantes privados, cuja relação, ao menos formalmente, se estabelecia de maneira horizontal. Tratava-se, evidentemente, de uma relação pautada na igualdade meramente formal, desconsiderando as diferenças naturais existentes entre os obreiros e os respectivos empregadores. As relações coletivas de trabalho, no Brasil, tiveram início no século XIX, com a reunião de trabalhadores em associações, movimento denominado de "associativismo sindical obreiro."<sup>2</sup>

Conforme leciona Paulo Sergio Pinheiro<sup>3</sup>, citado por João José Sady, o referido movimento também recebeu outras denominações, quais sejam: União de Resistência, Associação de Resistência, Liga de Resistência e Sindicato de Resistência.

Isso ocorreu porque, naquele momento, percebeu-se que o desnível existente entre os empregados e os seus respectivos empregadores era bastante acentuado, fato que dificultava demasiadamente eventuais negociações ou reivindicações dos empregados, individualmente, junto às empresas.

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1523-1524

<sup>3</sup> PINHEIRO, Paulo Sérgio. Política e Trabalho no Brasil. 1ª ed. São Paulo. Editora Paz e Terra, 1997. P. 95 apud SADY, João José. Curso de Direito Sindical. 1ª ed. São Paulo, LTr. 1988. p.39.

Como informa João José Sady<sup>4</sup>, “O alto grau de exploração dos trabalhadores no começo da industrialização brasileira, foi levando ao surgimento de agrupamentos em luta para atenuar este regime tão áspero”.

A superação do modelo privatista das relações laborais, possibilitou maior liberdade aos trabalhadores, já que as ações realizadas de forma coletiva por parte dos empregados, materializadas através dos sindicatos, colocavam os obreiros em situação menos vulnerável. Maurício Godinho Delgado, em sua obra de Introdução ao Direito do Trabalho, informa que o ser empresarial, isto é, os empregadores e empresas, de modo geral, são seres coletivos por natureza,<sup>5</sup> visto que as suas decisões podem repercutir no seio de toda a coletividade independentemente de representação sindical.<sup>6</sup>

O direito coletivo do trabalho, em que pese não seja considerado ramo autônomo do direito pela maioria da doutrina, possui diversos elementos distintivos das relações trabalhistas individuais, inclusive dispendo de princípios próprios aplicáveis às relações coletivas, como se verá adiante.

A doutrina justrabalhista, via de regra, busca definir o Direito Coletivo do Trabalho através de três perspectivas distintas, classificadas, conforme leciona Maurício Godinho Delgado, em corrente subjetivista, objetivista e mista.<sup>7</sup>

A definição subjetivista de Direito Coletivo caracteriza-se pelo enfoque nos sujeitos da relação coletiva. Isto é, para a referida corrente, o que importa na definição é a relação existente entre os seres coletivos.

Neste sentido, Cesarino Junior<sup>8</sup>, citado por Amauri Mascaro Nascimento, adotando definição subjetivista, informa que o Direito Coletivo do Trabalho é o "conjunto de leis sociais

---

<sup>4</sup> SADY, João José. Curso de Direito Sindical. 1ª ed. São Paulo, LTr. 1988. p.39

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 3ed. São Paulo. LTr. 2001, Capítulo I, Item i.3.

<sup>6</sup> Tome-se, como exemplo, o lockout.

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1523-1524

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Compêndio de Direito Sindical. São Paulo. Ltr, 2000, p. 18 apud DELGADO, Mauricio Godinho. *ibid.* p.1523

que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais". Resta claro, assim, o caráter subjetivista da definição, visto que o autor foca nos empregados e empregadores coletivamente reunidos, em detrimento do conteúdo normativo/objetivo da relação coletiva.

A definição objetivista, por sua vez, diferentemente da definição subjetivista anteriormente exposta, busca focar no conteúdo normativo/objetivo das relações coletivas de trabalho, e não, especificamente, nos seus sujeitos.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento, ao definir o Direito Coletivo do Trabalho através de sua perspectiva objetivista, informa que é "ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas, que dão forma ao modelo sindical"<sup>9</sup>.

Por fim, a definição mista busca conjugar as duas definições anteriores. Maurício Godinho Delgado, ao definir o Direito Coletivo do Trabalho através de sua perspectiva mista, informa ser: "[um] complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através dos sindicatos"<sup>10</sup>. Tal definição agrega tanto os sujeitos coletivos (sindicatos) quanto as normas que regulamentam as suas ações (institutos, princípios e regras jurídicas).

Em síntese, o Direito Coletivo do Trabalho trata das relações coletivas justralhistas, tanto no que concerne aos sujeitos que participam dessa relação (especialmente os sindicatos e as empresas), quanto às normas que regulamentam tal relação (Constituição Federal, leis infraconstitucionais, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, bem como as próprias normas autônomas criadas pelos sujeitos coletivos).

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo. Ltr, 2000, p. 19

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1523-1524



Importante mencionar que a negociação coletiva de trabalho, que, via de regra, tem como consequência a formulação das convenções e dos acordos coletivos, é considerada direito fundamental do trabalhador, por expressa disposição constitucional (art. 7º, XXVI, CF/88).

## 2.2. OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL

Como anteriormente mencionado, a despeito do direito coletivo do trabalho não ser ramo autônomo do direito, a sua sistemática se submete a diversos princípios jurídicos específicos.

Considerando que o tema central deste trabalho monográfico é a análise do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, é necessário o estudo dos princípios já existentes, a fim de, posteriormente, verificarmos qual seria a melhor interpretação a ser dada ao novo princípio introduzido pela reforma trabalhista.

### 2.2.1. Princípio da livre associação

A Constituição Republicana de 1891 foi a primeira carta política nacional a dispor expressamente sobre a liberdade de associação (Art.72, § 8º, CREUB/1891), cujo conteúdo informava que a todos era lícito “associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica”.

A Constituição de 1891 tratava o direito de reunião e o de associação como se fossem a mesma coisa, o que não é verdade. Somente a partir da Constituição de 1934 é que a liberdade de associação se revestiu de autonomia, não se confundindo com o mero direito de reunião.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> “A primeira Constituição política do Brasil a dispor sobre a liberdade de associação foi, precisamente, a Constituição republicana de 1891, e, desde então, essa prerrogativa essencial tem sido contemplada nos sucessivos documentos constitucionais brasileiros, com a ressalva de que, somente a partir da Constituição de 1934, a liberdade de associação ganhou contornos próprios, dissociando-se do direito fundamental de reunião, consoante

Por óbvio, não se trata de menosprezar o direito de reunião - instrumento de suma importância para o exercício de incontáveis direitos fundamentais – mas de reconhecer que são direitos distintos, cujo exercício se dá, do mesmo modo, de forma distinta. Enquanto o exercício do direito de reunião via de regra se perfaz de forma transitória, o exercício do direito de associação pressupõe certa estabilidade e continuidade no tempo.

Desvinculando o direito de associação do direito de reunião, o art 113, § 12, da Constituição de 1934 passou a garantir a “liberdade de associação para fins lícitos”, afirmando que nenhuma associação poderia ser “compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária”.

Com efeito, cumpre mencionar que o direito de associação não se desvincula em absoluto do direito de reunião, o que se tem, em verdade, é a atribuição de certa autonomia jurídica ao direito de associação, já que um é pressuposto lógico do outro. Não é possível, evidentemente, a existência de associação sem o exercício da reunião.

O princípio da livre associação pressupõe tanto o direito de se associar quanto o de não se associar.<sup>12</sup> Trata-se das dimensões positiva e negativa do direito de associação. E não poderia ser diferente, já que uma vez obrigado a se associar, restaria tolhido o direito de escolha do indivíduo.

---

se depreende do art. 113, § 12, daquela Carta Política. Com efeito, a liberdade de associação não se confunde com o direito de reunião, possuindo, em relação a este, plena autonomia jurídica (...). Diria, até, que, sob a égide da vigente Carta Política, intensificou-se o grau de proteção jurídica em torno da liberdade de associação, na medida em que, ao contrário do que dispunha a Carta anterior, nem mesmo durante a vigência do estado de sítio se torna lícito suspender o exercício concreto dessa prerrogativa. (...) Revela-se importante assinalar, neste ponto, que a liberdade de associação tem uma dimensão positiva, pois assegura a qualquer pessoa (física ou jurídica) o direito de associar-se e de formar associações. Também possui uma dimensão negativa, pois garante a qualquer pessoa o direito de não se associar, nem de ser compelida a filiar-se ou a desfiliar-se de determinada entidade. Essa importante prerrogativa constitucional também possui função inibitória, projetando-se sobre o próprio Estado, na medida em que se veda, claramente, ao poder público, a possibilidade de interferir na intimidade das associações e, até mesmo, de dissolvê-las, compulsoriamente, a não ser mediante regular processo judicial.” (ADI 3.045, voto do rel. min. Celso de Mello, j. 10-8-2005, P, DJ de 1º-6-2007.)

<sup>12</sup> Art. 5º, XX, CF/88.

A liberdade de associação, portanto, pressupõe o direito de livre trânsito entre as agregações humanas, desde que formadas dentro dos limites legalmente estabelecidos. Como consequência, o direito brasileiro veda as denominadas cláusulas de sindicalização forçada (*union shop*, *preferencial shop*, *closed shop*<sup>13</sup>, etc...)

A Constituição de 1988, por sua vez, estabelece o direito de reunião e de associação, desde que pacíficas e sem caráter paramilitar, conforme preceitua o art. 5º em seus incisos XVI e XVII.

No que toca ao direito do trabalho, e, em especial, ao direito coletivo trabalhista, o que mais importa é a análise da denominada liberdade associativa sindical (art. 8º, CF/88). Isso porque, o direito de livre associação incide também na criação e extinção dos seres coletivos (sindicatos) obreiros e patronais. A liberdade associativa sindical, como já dito, decorre do princípio da livre associação.

José Afonso da Silva<sup>14</sup>, por sua vez, diz que a liberdade de associação sindical (ou liberdade sindical) conjuga quatro espécies distintas de liberdade, quais sejam: *i*) liberdade de fundação de sindicato, *ii*) liberdade de adesão sindical, *iii*) liberdade de atuação sindical e *iv*) liberdade de filiação do sindicato a associação sindical de grau superior.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>15</sup>, o princípio da liberdade associativa sindical possui as mesmas dimensões positiva e negativa da liberdade de associação. Isto é, a liberdade de criar os sindicatos e de extingui-lo, bem como a liberdade de se vincular e de se desfiliar dos respectivos sindicatos – obreiros ou patronais.

---

<sup>13</sup> “Pela *Closed Shop* (empresa fechada), o empregador se obriga perante o sindicato obreiro a somente contratar trabalhadores a este filiados. Nos EUA, tal dispositivo foi considerado ilegal pela Lei Taft-Hartley, de 1947; Pela *Union Shop* (empresa sindicalizada), o empregador se compromete a manter apenas empregados que, após prazo razoável de sua admissão, se filiem ao respectivo sindicato obreiro. Não se obstrui o ingresso de trabalhador não sindicalizado, mas inviabiliza-se sua continuidade no emprego caso não proceda, em certo período, à sua filiação sindical. A cláusula *Preferencial Shop* (empresa preferencial), favorece a contratação de obreiros filiados ao respectivo sindicato”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1548).

<sup>14</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo, 37ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 304-305

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1547

Por fim, a liberdade associativa sindical não se confunde com o princípio da autonomia sindical. Enquanto aquela – a liberdade associativa sindical – é corolário do princípio da livre associação, esta – a autonomia sindical – diz respeito à possibilidade de livre estruturação interna dos sindicatos e aos limites de atuação do Estado em seu funcionamento. O princípio da autonomia sindical será mais detalhadamente tratado no tópico posterior.

### **2.2.2. Princípio da autonomia sindical**

Como dito acima, o princípio da autonomia sindical não se confunde com a liberdade associativa sindical. É porque o princípio da autonomia sindical (ou simplesmente liberdade sindical) diz respeito à liberdade de autogestão e aos limites de atuação do Estado na organização interna dos sindicatos e associações de trabalhadores, de modo a evitar interferências abusivas em seu funcionamento.

O referido princípio foi introduzido ao ordenamento jurídico brasileiro apenas com a vigência da Constituição Federal de 1988, que afastou a ingerência do Estado na organização interna das associações e sindicatos dos trabalhadores, visto que antes da Constituição de 1988 o Ministério do Trabalho exercia forte interferência e intervenção no modo de organização sindical do país, fruto de um sistema corporativista inspirado no modelo fascista italiano<sup>16</sup>.

João José Sady<sup>17</sup>, ao se referir ao sistema baseado no modelo corporativista, informa que, àquela época, “a movimentação das massas na luta por melhores chances de vida, tornava-se algo que somente poderia existir dentro dos marcos retraçados pelo direito, escoando-se através das canalizações normativas desenhadas pelo Estado”. Assim, a liberdade de autorregramento das relações laborais, bem como a liberdade de autogestão das entidades sindicais (em especial os sindicatos obreiros), era extremamente reduzida.

---

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1553-1554

<sup>17</sup> SADY, João José. Curso de Direito Sindical. 1ª ed. São Paulo, LTr. 1988. p.42

Em que pese a Constituição Federal de 1988 tenha inaugurado uma nova dinâmica sindical, com menos intervenções e interferências do estado em seu funcionamento, fato é que algumas das características anteriores permaneceram, ainda na égide da nova carta política.

O financiamento sindical compulsório, o alargamento do poder normativo dos tribunais, o sistema de unicidade sindical, bem como a ideia de representação classista são os quatro principais exemplos do modelo corporativista que perdurou mesmo com a entrada em vigor da nova constituição em 1988. Todavia, as Emendas Constitucionais 24 e 45 minimizaram parte do problema existente, extinguindo a representação classista e reduzindo o poder normativo dos Tribunal trabalhistas.<sup>18</sup>

A liberdade sindical, ou o princípio da autonomia sindical, trata-se, portanto, de um ônus negativo atribuído ao estado e aos demais agentes externos às associações e sindicatos (dentre eles, o próprio ser empresarial), obrigando-os a não interferirem na organização, gestão e quaisquer outras atividades necessárias ao atingimento de sua finalidade – a de representação dos interesses dos trabalhadores e empregadores.

A garantia de não interferência encontra-se expressamente esculpida no art. 8º, I da Constituição Federal de 1988, a informar que “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”.

Luciano Martinez<sup>19</sup>, em seu artigo intitulado “O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, traz a necessária distinção entre as expressões “interferência” e “intervenção”. Apesar da Constituição Federal, em seu art. 8º, I, informar serem vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção, ambos não se confundem.

Em sua visão, a interferência seria a atuação do Estado e das empresas de forma ilegítima, criando, dolosamente, embaraços e dificuldades ao exercício das atividades e da organização

---

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1554

<sup>19</sup> MARTINEZ, Luciano o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. REVISTA DO ADVOGADO. , v.38, 2018., p. 130-131,

sindicais. Assim, toda interferência seria, em tese, danosa e ilegal do ponto de vista da legislação vigente, devendo, portanto, ser reprimida.

A intervenção, por sua vez, trata-se de atuação legítima do Estado em face dos entes sindicais. A vedação à intervenção não pode ser vista como um comando normativo absoluto, desprovido de qualquer exceção.

Os próprios entes sindicais, vez ou outra, podem agir em contrariedade à legislação vigente, em especial à constituição federal e aos tratados e convenções internacionais, de tal forma que, não havendo outra maneira de adequar a conduta dos sindicatos, nestes casos, não resta outra alternativa ao Estado senão intervir na situação concreta, a fim de evitar a perpetuação de atos ilícitos ou o desvirtuamento da própria finalidade sindical<sup>20</sup>.

### **2.2.3. Princípio da interveniência sindical nas negociações coletivas**

O Princípio da interveniência sindical nas negociações coletivas é, de certo modo, um princípio limitador da autonomia privada. De acordo com este princípio, as negociações coletivas devem se submeter, necessariamente, à intervenção dos sindicatos dos trabalhadores, não podendo as empresas realizarem negociações coletivas diretamente com os seus empregados, mesmo que estes estejam coletivamente reunidos.

O princípio em questão tem previsão expressa no art. 8º, VI, da Constituição Federal, cujo conteúdo estabelece ser “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

---

<sup>20</sup> “[...] a intervenção” como assunção de comando (parcial ou total) mediante interposição de autoridade, quando se faz necessária a correção de conduta para colocá-la dentro de limites exigidos pelo próprio Direito; e a “interferência” como ato produtor de ruídos ou obstáculos para o alcance de determinado fim.” (MARTINEZ, Luciano o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. REVISTA DO ADVOGADO. , v.38, 2018. p. 131).

A participação dos sindicatos nas negociações coletivas busca dar efetividade ao princípio da equivalência dos contratantes<sup>21</sup>, que será tratado no próximo tópico. Todo e qualquer ajuste firmado entre empregado e empregador, diretamente, não terá o condão de gerar normas coletivas de caráter geral.

Há, excepcionalmente, uma hipótese prevista na legislação celetista onde os empregados, reunidos, sem os respectivos sindicatos, poderão negociar diretamente com o empregador, criando normas coletivas.

Veja-se. Caso os empregados decidam, entre si, firmar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas, estes – os empregados – comunicarão a decisão aos sindicatos, que terão o prazo de oito dias para iniciar os procedimentos para a negociação coletiva.

Todavia, ultrapassado o prazo de oito dias, caso os sindicatos se mantenham inertes, os trabalhadores interessados deverão comunicar o fato à Federação ou à Confederação correspondente e, caso estes também se mantenham inertes, poderão os trabalhadores procederem às negociações do acordo coletivo diretamente com o empregador.

Tal previsão encontra-se expressa no art. 617, § 1º do diploma celetista. Reforça-se, mais uma vez, que se trata de situação excepcional.

Apesar da discussão doutrinária acerca da recepção do presente dispositivo pela Constituição de 1988, fato é que a jurisprudência dos Tribunais Regionais, bem como do próprio Tribunal Superior do Trabalho, vem reconhecendo a validade dessas negociações. Todavia, a intervenção sindical obrigatória ainda continua sendo a regra.

---

<sup>21</sup> "Assumido, expressamente, pela Constituição de 1988 (art. 8º, III e VI, CF/88), o princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos." (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, P. 1553-1554).

#### **2.2.4. Princípio da equivalência dos contratantes.**

O princípio da equivalência dos contratantes tem por finalidade garantir a isonomia entre os seres coletivos, a fim de tornar mais legítimos os processos de negociação e transação coletiva de direitos.

Para tanto, não basta a mera existência dos sindicatos obreiros, é necessário que os referidos sindicatos sejam fortes o suficiente para que consigam, efetivamente, realizarem as negociações coletivas em nível de igualdade perante os empregadores.

Importante salientar que este princípio é dirigido, em sua essência, aos sindicatos obreiros. Isso porque, conforme já mencionado, o empregador é um ser coletivo por natureza, já que as suas decisões podem repercutir no seio de toda a coletividade independentemente de representação sindical. As empresas, de modo geral, possuem, naturalmente, poder para realizarem qualquer tipo de negociação com seus empregados e sindicatos dos empregados.

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista, houve uma tentativa bastante clara de enfraquecimentos dos sindicatos, por conta da extinção da contribuição sindical obrigatória. De fato, o enfraquecimento dos sindicatos coloca em risco a equivalência dos contratantes. Doravante, a contribuição sindical (ou imposto sindical) apenas pode ser descontado do salário do trabalhador mediante a sua prévia e expressa autorização, nos termos que dispõe, por exemplo, o art. 582 da CLT.

#### **2.2.5. Princípio da adequação setorial negociada**

Outro importante princípio norteador das relações coletivas de trabalho é o da adequação setorial negociada. Em que pese a reforma trabalhista tenha criado maiores possibilidades de negociação coletiva, tais negociações, indubitavelmente, ainda se submetem ao império da lei, da constituição e dos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.



O princípio da adequação setorial negociada busca harmonizar as normas autônomas, criadas mediante negociações coletivas, e as normas heterônomas, expedidas pelo Estado, estabelecendo critérios de adequação entre ambas as espécies normativas, a fim de delimitar até que ponto as normas convencionadas podem ir de encontro às normas jurídicas estatais.

Ao conceituar o princípio da adequação setorial negociada, Maurício Godinho Delgado informa que “este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.”<sup>22</sup>

Para Maria Cecília Máximo Teodoro<sup>23</sup>, o princípio da adequação setorial negociada “procura estabelecer uma disciplina própria para as cláusulas normativas, impondo certas regras às condições negociadas coletivamente, fixando as barreiras e as possibilidades de transação realizada pelos entes coletivos”.

O sistema brasileiro adota o modelo de normatização privatística subordinada<sup>24</sup>. Ao explicar esse modelo de normatização, leciona mais uma vez Maurício Godinho Delgado que: “no modelo ora considerado (de normatização privatística subordinada) a criação e reprodução da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado.”

Significa dizer que o referido modelo (de normatização privatística subordinada), ao mesmo tempo em que atribui certo grau de liberdade aos particulares para a criação de normas gerais e abstratas pela via da negociação coletiva, também condiciona a sua validade à observância de parâmetros estabelecidos pela legislação estatal. Enfim, não há liberdade absoluta na negociação coletiva de trabalho.

---

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1565.

<sup>23</sup> Teodoro, Maria Cecília Máximo. O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho / Maria Cecília Máximo Teodoro. -- 2. ed. -- São Paulo: LTr, 2018, p. 101.

<sup>24</sup> Ibidem, p 1632.

Além do modelo de normatização supramencionado, também existem mais dois outros modelos<sup>25</sup>: o modelo de normatização autônoma privatística (adotado pela Inglaterra e Estados Unidos) e o modelo de normatização subordinada estatal (de inspiração fascista italiana).

O primeiro (modelo de normatização autônoma privatística) garante uma ampla e quase irrestrita liberdade de negociação, apenas devendo observância às normas mais essenciais do Estado (a exemplo das Constituições).

O segundo modelo (da normatização subordinada estatal), inspirado no modelo autoritário fascista italiano e no modelo alemão da primeira metade do século XX, submete a regulamentação trabalhista apenas ao quanto disposto na legislação estatal, não havendo, praticamente, qualquer liberdade criativa aos particulares.

No modelo brasileiro (modelo de normatização privatística subordinada), ainda segundo o referido autor (Maurício Godinho Delgado), há dois requisitos<sup>26</sup> imprescindíveis para que as normas autônomas coletivas possam se sobrepôr às normas estatais heterônomas. Em primeiro lugar, as normas coletivas devem estabelecer um padrão de direitos superior à legislação heterônoma estatal e, em segundo lugar, as normas coletivas não podem transacionar direitos absolutamente indisponíveis.

Em sentido oposto, Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Campos Mello, em artigo conjunto, entendem que do princípio da adequação setorial negociada não se extrai a necessidade de que as normas coletivas estabeleçam um padrão de direitos trabalhistas superior à legislação heterônoma estatal, *verbis*: “**as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores,**

---

<sup>25</sup> Ibidem, p 1632.

<sup>26</sup> Ibidem, p. 1567-1568.

desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta<sup>27</sup>(grifos nossos).

Os direitos absolutamente indisponíveis são aqueles que buscam estabelecer o denominado patamar civilizatório mínimo<sup>28</sup>, que se estabelece pela conjugação de três espécies de normas, a saber: as normas constitucionais, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e as leis infraconstitucionais que asseguram patamar de cidadania<sup>29</sup>.

Ocorre que, como dito anteriormente, a reforma trabalhista introduziu novas possibilidades de negociação coletiva, desafiando, inclusive, as clássicas limitações indicadas pela doutrina e pelo princípio da adequação setorial negociada.

A título de exemplo, apesar da doutrina majoritária entender que as normas definidoras do denominado patamar mínimo civilizatório são infensas à negociação coletiva, o parágrafo único do art. 611-B estabelece que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”. Trata-se de um dispositivo constitucionalmente questionável, visto que busca possibilitar a transação de direito revestido pela indisponibilidade absoluta.

Sendo vedada a negociação coletiva de direitos absolutamente indisponíveis, por via de consequência, os únicos direitos passíveis de negociação são os de disponibilidade relativa. A disponibilidade relativa de direitos, segundo Maurício Godinho Delgado<sup>30</sup>, pode decorrer de sua própria natureza (incluindo aqui todos os direitos que não são absolutamente indisponíveis) ou de

---

<sup>27</sup> BARROSO, Luis Roberto e MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no supremo tribunal federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. Revista Jurídica Luso-Brasileira. ano 4, n. 4, 2018. p 1341.

<sup>28</sup> Ibidem. p. 1567-1568.

<sup>29</sup> Segundo Maurício Godinho Delgado, são exemplos de normas infraconstitucionais que asseguram patamar de cidadania para o trabalhador a que estabelecem “preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc...”

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1568.

expresso permissivo legal, a exemplo do que ocorre com os incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988<sup>31</sup>.

De fato, com a reforma trabalhista houve uma grande expansão do rol de direitos relativamente indisponíveis, já que o art. 611-A da CLT trouxe diversos permissivos legais expressos para as negociações coletivas, afirmando a prevalência do negociado sobre o legislado naquelas hipóteses específicas. Trata-se, por bem dizer, de um rol exemplificativo, já que o texto normativo traz a expressão “entre outros”.

Além disso, considerando que a normatização autônoma empreendida pela via da negociação coletiva deve ter como resultado um padrão normativo de direitos superior ao padrão estabelecido pela legislação estatal, isso significa dizer que a negociação coletiva não pode servir de instrumento de renúncia de direitos trabalhistas.

Isto é, a essência da negociação coletiva, por se tratar de um negócio jurídico celebrado entre particulares, é justamente a transação de direitos, de modo que a inexistência de contrapartidas recíprocas é causa de nulidade das cláusulas pactuadas. A lei da reforma trabalhista introduziu um dispositivo à CLT que busca relativizar esse requisito,

Trata-se do § 2º do art. 611-A, cujo conteúdo informa que “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”.

Em verdade, cremos que a intenção do legislador, ao introduzir a referida norma ao texto celetista, tenha sido a de possibilitar a utilização da negociação coletiva como instrumento de mera renúncia ou despojamento unilateral de direitos trabalhistas.

---

<sup>31</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.**

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva.** (grifos nossos)

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é sólida no sentido de que as negociações coletivas de trabalho têm a sua validade submetida ao denominado princípio da contrapartida.<sup>32</sup>

Por outro lado, há que se atentar também para o fato de que a referida norma (§ 2º do art. 611-A da CLT) comporta outra interpretação possível.

A negociação coletiva, para ser válida, pressupõe o despojamento bilateral de direitos, ou seja, a existência de uma efetiva transação. O princípio da adequação setorial negociada, por sua vez, como já dito, indica que as normas coletivas devem estabelecer um padrão de direitos trabalhistas superior à legislação heterônoma estatal.

Tendo isso em vista, é possível a existência de uma negociação coletiva onde o sindicato dos trabalhadores transacione, por exemplo, três direitos trabalhistas e tenha como contrapartida apenas um. Todavia, se esse único direito adquirido pelos trabalhadores via negociação coletiva, por si só, em uma análise sistemática, for capaz de elevar o padrão geral de direitos em relação à legislação heterônoma, isto é, se o único direito adquirido for suficiente para compensar os demais direitos transacionados, a negociação será válida.

---

<sup>32</sup> **1)** [...] a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida. Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. (RR - 71-16.2011.5.01.0017 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/03/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014). **2)** [...] o Regional considerou inválidos os acordos coletivos que previam a jornada de oito horas para os turnos ininterruptos de revezamento, porquanto inexistente qualquer cláusula negocial em benefício dos trabalhadores, ou seja, o diploma coletivo tem apenas isolada cláusula supressiva da vantagem, sem qualquer outra concessão, seja geral, seja específica. Concluiu, assim, o Regional que houve mera renúncia dos trabalhadores: somente a dilação da jornada, sem nenhuma vantagem, impossibilitando a avaliação do grau transacional dentro da teoria do conglobamento. É certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas por dia, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassem estes limites. Contudo, conforme consta da citada Súmula, a validade do elástico de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva, o que não se verifica, na hipótese. Isso porque, à luz do princípio da adequação setorial negociada, a regularidade da negociação coletiva supõe efetiva transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), analisando-se o conjunto normativo à luz da teoria do conglobamento.[...] (RR - 148000-66.2006.5.15.0105 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/04/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2012).

Portanto, quando o § 2º do art. 611-A diz que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não ensejará a nulidade da negociação coletiva, o que o dispositivo está querendo informar, em verdade, é que as contrapartidas existentes na negociação não necessitam de uma correlação formal/matemática (um direito por outro), mas sim de uma correlação material/substancial, de tal modo que o resultado final da transação não reduza o padrão geral de direitos garantido pela legislação estatal heterônoma.

É, ao nosso ver, a interpretação mais consentânea com a dinâmica justralhista brasileira.

### **3. A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO AOS LIMITES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ANTES DA LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA).**

Serão abordados neste tópico os principais posicionamentos do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de negociação coletiva, especificamente no que tange aos limites das referidas negociações.

#### **3.1. A IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA (SÚMULA 437, II, TST)**

O Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado contrariamente à possibilidade de pactuação, via negociação coletiva, de normas que reduzam o intervalo intrajornada. Isso porque, o intervalo intrajornada, conforme entendimento do respectivo tribunal, é norma que visa resguardar a saúde e segurança do trabalhador.

A fadiga gerada pelo excesso de labor pode ser causa de doenças e acidentes de trabalho, já que compromete a higidez física e mental dos obreiros, de tal modo que as normas coletivas não podem dispor desses direitos, por revestirem-se pelo manto da indisponibilidade absoluta.

É de se lembrar, ademais, que as normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador são aquelas visam a manutenção do denominado patamar mínimo civilizatório.

A redação da súmula 437, II do TST, editada em 2012, dispõe ser “inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada” por constituir, conforme ainda a redação da própria súmula “medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988)”.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é o de que as normas que asseguram os intervalos intrajornadas são de ordem pública<sup>33</sup> e, por isso, possuem natureza cogente, não tendo as partes a faculdade para dispor dos direitos em questão.

A despeito do entendimento já há muito consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a reforma trabalhista inseriu o art. 611-B ao diploma celetista, cujo parágrafo único dispõe que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Considerando que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho são absolutamente indisponíveis, já que necessárias à manutenção do patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, o que a reforma trabalhista pretendeu, com o referido dispositivo, foi retirar, ao menos formalmente, as regras sobre duração do trabalho e intervalos do rol dos direitos absolutamente indisponíveis.

Veja-se que as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho são aquelas que visam proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, com vistas à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF/88), isso significa dizer que, para uma norma ser considerada de saúde, segurança e higiene, deve o interprete fazer uma análise teleológica do dispositivo, analisando a sua finalidade.

Se a finalidade do dispositivo for resguardar a integridade física e mental dos trabalhadores, bem como reduzir os riscos inerentes ao trabalho, tal dispositivo se revestirá de indisponibilidade absoluta, visto tratar-se de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

À guisa de exemplo, a norma que obriga o empregador a conceder intervalo intrajornada tem por finalidade resguardar a saúde física e mental do trabalhador, evitando a existência de jornada de trabalho excessiva.

---

<sup>33</sup> “[...] Isso porque prevalecem os dispositivos do Capítulo II da Seção III da CLT, em que se inserem o art. 71 e parágrafos, que cuidam dos períodos de descanso, porque contemplam preceitos de ordem pública e de natureza imperativa. Visam eles resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, no ambiente de trabalho. Como normas de ordem pública, estão excluídas da disponibilidade das partes, que sobre elas não podem transigir[...]” (ERR 480867-96.1998.5.03.5555 - Min. Milton de Moura França DJ 27.08.2004/J-17.05.2004).



Daí porque se trata de uma norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Não se trata de uma imposição formal, visto que não há um rol taxativo expresso dessas normas, de tal modo que não caberia ao legislador excluir as regras de duração e intervalos das normas de higiene, saúde e segurança.

Em suma, a caracterização da norma como sendo de higiene, saúde e segurança decorre de uma análise finalística (conteúdo teleológico) dessa norma e não de expressa previsão legal, motivo pelo qual não cabe à lei, ainda mais em se tratando de legislação infraconstitucional, pretender retirar a sua natureza de ordem pública e, por conseguinte, a sua indisponibilidade absoluta.

Posto isto, o art. 611-A, III, da CLT, dispõe, expressamente, que as convenções e acordos coletivos de trabalho podem, doravante, reduzir os intervalos intrajornadas, desde que observado o mínimo de trinta minutos para jornadas de trabalho superiores a seis horas. Em tese, tal norma busca superar o entendimento firmado na súmula 437, II do TST.

Sobre o tema, Magno Luiz Barbosa<sup>34</sup>, em sua recente obra “Reforma trabalhista em debate”, leciona que “a possibilidade de estipular o intervalo intrajornada em trinta minutos, ainda que por meio de norma coletiva, fere preceitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador.” Para o referido autor, o período de intervalo intrajornada, como já dito, é considerado norma de ordem pública.

Todavia, ainda não há posicionamento firmado pelas cortes superiores do país a respeito do tema.

---

<sup>34</sup> BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p.75

### 3.2. A IMPOSSIBILIDADE DE ELASTECIMENTO DO LIMITE DE 5 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO PARA FINS DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS (SÚMULA 449, TST).

A Lei 10.243/01 introduziu o § 1º ao art. 58 da CLT, estabelecendo que as variações em registro de ponto, seja eletrônico ou não, tanto no início quanto no fim da jornada de trabalho, que não excederem a 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários, não serão computados como horário extraordinário.

Ocorre que, antes da entrada em vigor da lei supramencionada, havia uma lacuna jurídica quanto ao tema, cabendo aos empregados e empregadores, via negociação coletiva, criarem as normas necessárias ao preenchimento do vazio normativo.

Com efeito, as negociações coletivas poderiam estipular a variação de horário no registro de ponto, a fim de não computá-la como horário extraordinário, podendo a referida variação superar os atuais 5 minutos estabelecidos pela legislação estatal, já que inexistia qualquer parâmetro legal para a sua fixação, estando os agentes coletivos vinculados apenas ao critério da razoabilidade.

Com a entrada em vigor da Lei 10.243/01 e a introdução do § 1º ao art. 58 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 449, em 2014, dispondo que “não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.”

No entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o § 1º do art. 58 da CLT é, doravante, norma de ordem pública, de natureza indisponível, visto que destinada à proteção da segurança, saúde e higiene do trabalhador, não podendo a negociação coletiva contrapor norma estatal mais benéfica<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> ERR-TST 26800-16.2003.5.04.0231 – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 26.09.2008.

Não obstante, aplica-se aqui também o questionamento constante no tópico anterior. Veja-se que o elástico de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho refere-se a “regra sobre duração do trabalho” (art. 611-B, parágrafo único, CLT).

Isto é, em tese, a reforma trabalhista teria introduzido expresse permissivo legal à negociação coletiva sobre a matéria da súmula 449, o que tornaria a súmula superada, caso ratificada a constitucionalidade da norma insculpida no parágrafo único do art. 611-B do diploma celetista.

### 3.3. A IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE, SEM A NECESSÁRIA INSPEÇÃO PRÉVIA E PERMISSÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE (SÚMULA 85, VI, TST).

As súmulas do Tribunal Superior do Trabalho anteriormente mencionadas, foram editadas, respectivamente, nos anos de 2012 e 2014. É porque, a partir de 2011, o referido Tribunal alterou diversas de suas súmulas e orientações jurisprudenciais, a fim de adequá-las ao seu novo posicionamento.

Durante muito tempo o Tribunal Superior do Trabalho possibilitava a utilização da negociação coletiva que reduzisse direitos garantidos por regra estatal imperativa, independentemente da regra estatal possibilitar ou não a sua supressão ou redução.

A atual súmula 85, VI do TST estabelece que normas criadas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não podem estabelecer compensação de jornada em atividade insalubre sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, nos termos que dispõe o art. 60 da CLT.

O art. 60 da CLT é norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, visto que destinada a resguardar a saúde física dos trabalhadores. Logo, trata-se de norma de ordem pública, infensa à negociação coletiva.

Todavia, o posicionamento do TST, até 2011, se baseava na antiga súmula 349, que possibilitava a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, com vistas à posterior compensação, independentemente de inspeção prévia ou permissão da autoridade competente. Assim, a súmula 85, VI, em verdade, substituiu a antiga súmula 349, que foi cancelada em 2011, adequando o verbete ao novo posicionamento do TST.

#### 3.4. A IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM PERCENTUAL INFERIOR AO ESTABELECIDO EM LEI E PROPORCIONAL AO TEMPO DE EXPOSIÇÃO AO RISCO (SÚMULA 364, II, TST).

A nova redação do item II da súmula 364 dispõe que as normas coletivas que “fixem adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco” são inválidas, visto tratarem-se de normas absolutamente indisponível (de higiene, saúde e segurança).

O adicional de periculosidade está diretamente atrelado à medicina e segurança do trabalhador, garantido por norma estatal heterônoma. A CLT, em seu art. 193, apresentava os três casos clássicos de periculosidade, quais sejam: explosivos, inflamáveis e energia elétrica.

Todavia, recentemente, a CLT acrescentou mais duas atividades que exigem o pagamento do adicional de periculosidade: os vigilantes (haja vista a exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física na atividade profissional) e os empregados que trabalham sobre motocicleta.

A antiga redação do item II da súmula 364 estabelecia que “A fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos”.

O antigo verbeo cancelado, portanto, autorizava a flexibilização de normas heterônomas estatais independentemente de expreso permissivo legal, redação que só foi alterada em 2011,

com vistas à adequação da súmula ao novo posicionamento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho.

### 3.5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A AMPLITUDE DA QUITAÇÃO TRABALHISTA EM PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO – PDI (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415-SC/STF).

O Recurso Extraordinário 590.415-SC/STF, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, é um marco importante para a jurisprudência do país em matéria de negociação coletiva de trabalho. A decisão do Supremo Tribunal Federal, que será analisada a partir de agora, assentou importante diretriz quanto aos limites e ao alcance da autonomia da vontade coletiva no direito coletivo do trabalho.

Importante mencionar que a referida decisão foi proferida antes da edição do art. 477-B, introduzido ao diploma celetista através da reforma trabalhista, que estabeleceu expressamente a possibilidade de quitação plena e irrevogável, por negociação coletiva, de direitos decorrentes da relação empregatícia.

Tal informação ganha relevo para o presente caso porque no momento em que a decisão foi proferida não havia regulação específica acerca do Plano de Desligamento Incentivado, de modo que a norma coletiva, em verdade, criou verdadeiro instituto supralegal<sup>36</sup>. Não havendo afronta direta à norma estatal imperativa.

Na oportunidade, o Banco do Brasil – sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina – BESC – interpôs Recurso Extraordinário no STF em face de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que havia julgado inválida negociação coletiva que previa quitação ampla de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho dos empregados que aderissem ao Plano de Desligamento Incentivado.

---

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1675

A adesão ao PDI, conforme regulamento do plano editado pelo Banco em 2001, era facultativa. Os trabalhadores que, por livre escolha, optassem por não aderir ao plano, continuariam gozando da estabilidade prevista em norma interna do Banco.

O entendimento do TST foi no sentido de que a quitação deveria se limitar aos valores constantes no respectivo recibo assinado, conforme inteligência do art. 477, §2º<sup>37</sup> da CLT, súmula 330<sup>38</sup> e OJ 270<sup>39</sup> (ambos do TST).

O Banco do Brasil, irrisignado com a decisão proferida pela Corte Trabalhista, aduziu, em recurso extraordinário ao STF, que a rescisão teria decorrido de adesão voluntária dos trabalhadores ao Plano de Desligamento Incentivado (PDI/2001), e que as cláusulas do plano haviam sido aprovadas em negociação coletiva de trabalho, de modo que a decisão do TST violaria “o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)”.

Salienta-se, ainda, que o recibo de quitação foi homologado pela Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina. Cuida-se de uma decisão que conferiu grande relevância à autonomia da vontade coletiva do trabalho.

---

<sup>37</sup> “Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (*omissis*)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”

<sup>38</sup> Súmula 330, TST: “A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação”

<sup>39</sup> “OJ 270, SBDI/TST: “PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”

Em síntese, o juízo de primeiro grau reconheceu a validade da quitação ampla prevista no Plano de Desligamento Incentivado e aprovado em negociação coletiva, com confirmação da sentença por parte da Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Todavia, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau e posteriormente confirmada pelo TRT foi reformada pelo TST em Recurso de Revista.

Na oportunidade, o Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de revista da reclamante sob os seguintes argumentos:

- (1) Que a quitação se limitaria ao respectivo recibo (art. 477, § 2º, CLT);
- (2) Que as verbas rescisórias não teriam sido efetivamente precisadas;
- (3) Que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, e, por fim;
- (4) Que a transação pressupõe concessões recíprocas, o que não se verificava no caso concreto.

*In casu*, a Procuradoria-Geral da República deu parecer favorável ao acórdão recorrido do TST, ou seja, o referido órgão ministerial não reconheceu a validade da quitação ampla e irrestrita do Plano de Desligamento Incentivado, sob os mesmos argumentos já trazidos no acórdão recorrido.

Reconhecendo a importância constitucional das negociações coletivas e primando pela autonomia da vontade coletiva (já que a própria constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, e as convenções 98 e 154 da OIT, prestigiaram a autonomia da vontade coletiva), o STF entendeu ser válida a negociação coletiva que estabelece, em Plano de Desligamento Incentivado, quitação ampla e irrestrita das verbas decorrentes de relação empregatícia. Todavia, a decisão deixa clara a exigência de determinados requisitos<sup>40</sup> para a sua validade.

---

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1675-1677

Primeiro, a norma coletiva deve ser celebrada em conformidade com todos os requisitos formais e materiais da negociação coletiva.

Segundo, deve haver ampla participação dos empregados no processo de negociação coletiva, bem como dos sindicatos envolvidos.

Terceiro, o diploma coletivo deve trazer as informações de forma expressa, com menção inequívoca da estruturação do Plano de Demissão Voluntária, devendo tais condições estarem expressas em todos os documentos rescisórios apresentados aos empregados.

Por fim, informa a decisão que a validade desse tipo de negociação deve estar condicionada à existência de reais e significativas vantagens aos trabalhadores que eventualmente aderirem ao plano. Isto é, o resultado final da negociação não pode simplesmente reduzir os direitos garantidos por legislação estatal imperativa.

Percebe-se que a decisão do STF, ao ratificar norma coletiva que afastou a incidência do art. 477, § 2º, não afronta os limites da negociação coletiva de trabalho, visto que não transaciona direitos absolutamente indisponíveis. O valor pago pela adesão ao Plano de Desligamento Incentivado é superior ao que o trabalhador receberia em situação normal, caso decidisse não aderir ao PDI e manter a estabilidade prevista em norma interna do Banco, não havendo que se falar em renúncia de direitos trabalhistas.

O que está em discussão, em verdade, é a possibilidade de incentivo jurídico e quitação ampla das verbas trabalhistas para que o trabalhador encerre o seu contrato de trabalho de forma espontânea, sendo faculdade do empregado aderir ou não ao plano proposto.

Uma das passagens mais importantes do acórdão<sup>41</sup> proferido pelo Supremo Tribunal Federal afirma o seguinte:

Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, **o mesmo**

---

<sup>41</sup> STF, Pleno, RE 590.415, rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe, 29.05.2015.



**não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.** (grifos nossos)

Neste mesmo sentido foi o acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região<sup>42</sup>, *in verbis*:

[...] A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz [...]

Apesar de o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva ter sido expressamente introduzido apenas com a reforma trabalhista, é perceptível que o entendimento do Supremo Tribunal Federal – especialmente o sedimentado no Recurso Extraordinário aqui analisado – já vinha demonstrando maior abertura às negociações coletivas, chegando a afirmar, expressamente, que a rigorosa limitação da autonomia da vontade, típica do direito individual do trabalho, não se aplicaria ao direito coletivo.

Neste sentido, informam Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Mello<sup>43</sup>:

No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

Isso ocorre porque o desnível natural existente entre os empregados e empregadores é compensado na atuação coletiva dos trabalhadores através dos sindicatos (equivalência entre os contratantes). Decerto, o STF já vinha aplicando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, mas não expressamente com esse nome, por óbvio, já que o referido princípio apenas foi positivado com o advento da reforma trabalhista.

Com o advento do art. 477-B da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, não há mais dúvidas da validade do plano de desligamento incentivado, desde que o referido instituto seja

<sup>42</sup> DJMG, 12/05/2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. des. Antônio Alvares da Silva apud BARROSO, Luis Roberto e MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no supremo tribunal federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. Revista Jurídica Luso-Brasileira. ano 4, n. 4, 2018. p 1339.

<sup>43</sup> BARROSO, Luis Roberto e MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no supremo tribunal federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. Revista Jurídica Luso-Brasileira. ano 4, n. 4, 2018. p 1339.

utilizado em consonância com o entendimento já sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal. O novo dispositivo (art. 477-B, CLT), então, é apenas a positivação de uma conduta que já vinha sendo praticada através da negociação coletiva de trabalho, com ratificação pela Corte Suprema.

### 3.6. A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* E SEUS REFLEXOS LEGAIS PELA VIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759-PE/STF).

O Recurso Extraordinário 895.759-PE/STF, de relatoria do ministro Teori Zavascki, foi outro exemplo de decisão que buscou analisar os limites da negociação coletiva de trabalho<sup>44</sup>. A decisão proferida pelo ministro relator, nos autos do presente Recurso Extraordinário, teve como fundamento a *ratio decidendi* do Recurso Extraordinário 590.415-SC/STF, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, citado no tópico anterior.

Todavia, há grande distinção entre ambos os casos analisados pela suprema corte.

Como já informado anteriormente, no momento em que o STF proferiu decisão no Recurso Extraordinário 590.415-SC, ainda não havia regulação específica acerca do Plano de Desligamento Incentivado, nem acerca da possibilidade de quitação ampla e irrestrita de verbas trabalhistas pela via da negociação coletiva de trabalho, regulação essa que sobreveio apenas com a reforma trabalhista, que introduziu o art. Art. 477-B ao diploma celetista.

Deste modo, a norma coletiva analisada pela suprema corte, no Recurso Extraordinário 590.415-SC, em verdade, criou verdadeiro instituto supralegal, regulamentando uma lacuna existente no ordenamento jurídico, não havendo afronta direta às normas estatais imperativas. O valor pago pela adesão ao Plano de Desligamento Incentivado foi superior ao que o trabalhador receberia em situação normal de dispensa, não havendo que se falar em renúncia de direitos trabalhistas ou afronta a direitos sociais constitucional ou legalmente garantidos.

---

<sup>44</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1677-1678

O Recurso Extraordinário 895.759-PE/STF, por sua vez, buscou analisar a possibilidade de supressão das denominadas horas *in itinere* pela via da negociação coletiva, e, em seu lugar, inserindo outras contrapartidas aos trabalhadores<sup>45</sup>. Do mesmo modo, salienta-se que a presente decisão foi proferida antes da entrada em vigor da reforma trabalhista, que suprimiu, permanentemente, as horas *in itinere*, através do art. 58, § 2º da CLT.

Em decisão monocrática, o então ministro relator, Teori Zavascki, entendeu legítima a negociação coletiva que transacionou as horas *in itinere* (direito trabalhista previsto em legislação estatal heterônoma imperativa).

Nos termos da decisão monocrática proferida pelo então Ministro relator Teori Zavascki, assim entendeu o STF no RE 895.759-PE: “é válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca de concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades”<sup>46</sup>.

Ao analisar o presente julgado, Maurício Godinho Delgado<sup>47</sup> diz que a negociação coletiva em comento terminou por invadir “a esfera da normatividade heterônoma estatal, excluindo integralmente o direito trabalhista de fundo legal e constitucional”, e completa, afirmando que, neste caso, a negociação coletiva assumiu a “roupagem e a força de um inusitado superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais fundamentais”.

De fato, a diferença entre o Recurso Extraordinário 895.759-PE/STF, que aqui se analisa, e o Recurso Extraordinário 590.415-SC/STF, analisado no tópico anterior, reside na invasão da norma coletiva ao âmbito da legislação estatal heterônoma. Por se tratar de norma estatal

---

<sup>45</sup> “Fornecimento de cesta básica no período de entressafra; seguro de vida e de acidentes além do obrigatório, com prêmio no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), arcado pelo empregador, pagamento de abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento de salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; e adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na convenção coletiva.” (Recurso Extraordinário 895.759-PE/STF)

<sup>46</sup> *Ibidem*

<sup>47</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p.1677-1679

imperativa, que visa resguardar o patamar de cidadania econômica do indivíduo<sup>48</sup>, o horário *in itinere*, em tese, não poderia ter sido suprimido por negociação coletiva de trabalho.

É cediço que o direito à negociação coletiva reveste-se de natureza de direito fundamental, visto que se encontra previsto no art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988. Assim, mostra-se incoerente a redução de direitos trabalhistas pela via da negociação coletiva, isso porque, sendo a negociação coletiva um direito social fundamental, a sua utilização como instrumento de redução de outros direitos fundamentais não se amoldaria à sua real finalidade: a elevação do padrão de direitos trabalhistas em relação aos direitos estabelecidos pela legislação estatal heterônoma.

Todavia, importante mencionar a existência de autores que discordam desse entendimento, a exemplo de José Francisco Siqueira Neto, citado por Augusto César Leite de Carvalho<sup>49</sup> em sua obra intitulada “Princípio de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos”. José Francisco Siqueira Neto aduz que é “exagero imaginar que as negociações coletivas só atuam para melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, da mesma forma que é falacioso imaginar que a negociação só é importante para diminuir poderes trabalhistas”.

Com efeito, independentemente dos posicionamentos exposto neste tópico e no tópico anterior, é possível observar que as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal caminham, nos tempos atuais, em sentido oposto. Enquanto o Supremo Tribunal Federal tende a prestigiar mais a liberdade de negociação e, por conseguinte, a autonomia privada coletiva, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho guardam maior proximidade com o princípio protetivo.

---

<sup>48</sup> *Ibidem*

<sup>49</sup> CARVALHO, Augusto César Leite. Princípio de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos. 1ª Ed. São Paulo. Ltr. 2018. P. 83.

#### 4. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.

Neste tópico abordaremos as principais formulações teóricas acerca da autonomia da vontade coletiva. Posteriormente, será analisado com mais detalhes o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva introduzido pela Lei 13.467.2017 (reforma trabalhista).

##### 4.1. CONSIDERAÇÕES SOBRE A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.

Do ponto de vista etimológico, autonomia significa o poder de dar a si a própria lei: *autós* (por si mesmo) e *nomos* (lei)<sup>50</sup>. A autonomia da vontade coletiva (também denominada de autonomia privada coletiva), é pressuposto fundamental para as negociações coletivas de trabalho. Em síntese, a autonomia coletiva da vontade se traduz no reconhecimento, pelo Estado, das relações e avenças existentes entre os seres coletivos.

A autonomia da vontade coletiva é desdobramento da clássica autonomia privada individual. A autonomia privada individual, por sua vez, teve seu desenvolvimento, conforme lições de Sergio Pinto Martins, especialmente no período iluminista<sup>51</sup>. Posteriormente, com o advento da revolução francesa, o contrato se tornou um mecanismo de extrema importância para o exercício da autonomia privada individual, sendo o principal instrumento para o seu exercício.<sup>52</sup>

O marco histórico da autonomia da vontade coletiva (ou autonomia privada coletiva), por sua vez, remonta o período da primeira revolução industrial, na Inglaterra, ou seja, meados do século XVIII, como bem observam Bruno Torchia e Tacianny Machado<sup>53</sup>:

---

<sup>50</sup> ZATTI, Vicente. Autonomia e Educação em Immanuel Kant e Paulo Freire, Dissertação (Mestrado em Educação da Universidade Católica do Rio Grande do Sul). Porto Alegre, 2007, p. 12.

<sup>51</sup> “A autonomia privada individual surge no iluminismo, que forneceu as bases da revolução francesa romper com o feudalismo.” MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. 34ª ed. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 1185

<sup>52</sup> Ibidem

<sup>53</sup> A origem do fenômeno da autonomia privada coletiva está no século XVIII, na Primeira Revolução Industrial. A nascente industrialização gerou a exploração da força de trabalho em proporções até então desconhecidas fora do regime da escravidão e levou os trabalhadores à revolta, primeiro de forma espontânea e desordenada, destruindo máquinas e instalações industriais, e depois de modo organizado, reunindo-se em entidades “clandestinas” que acabaram obtendo reconhecimento legal, quando o Estado adotou posição intervencionista. (TORCHIA, Bruno Martins e MACHADO, Tacianny Mayara Silva. A mediação e o princípio da autonomia privada coletiva como

Ao apresentar o conceito de autonomia privada coletiva (ou autonomia da vontade coletiva), João de Lima Teixeira Filho informa tratar-se de um “poder social que os grupos representados possuem de autorregular seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade[...]”<sup>54</sup>.

Para Amauri Mascaro Nascimento, ainda com apoio na obra de João de Lima Teixeira Filho, informa que: “a autonomia privada coletiva é um dos valores mais enriquecedores da reconstrução democrática das relações de trabalho nos países que sofreram do corporativismo intervencionista do estado [como é o caso do Brasil]”<sup>55</sup>.

João José Sady<sup>56</sup>, por sua vez, ao apresentar o conceito de autonomia da vontade coletiva, informa tratar-se de um “fato social”, cujo resultado é a estruturação dos trabalhadores em “núcleos de poder, para gerar normas que estabeleçam condições de trabalho”.

Em que pese não se restrinja a essa finalidade, o exercício da autonomia da vontade coletiva, via de regra, tem como consequência a criação de normas coletivas (por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho). Tal fenômeno consiste no que atualmente a sociologia e, em especial, a sociologia jurídica, denomina de pluralismo jurídico,<sup>57</sup> ou seja, a coexistência de normas emanadas de diferentes fontes da dinâmica social, em contrariedade ao denominado monismo jurídico (ou centralismo jurídico estatal) – típico do modelo de normatização subordinada estatal.

As relações sociais, e, especificamente, as relações de trabalho, se tornaram muito mais complexas a partir do século XX, fato desencadeado especialmente pelos fenômenos da globalização, do avanço tecnológico e da reestruturação produtiva.

---

alicerces na resolução dos conflitos sindicais in: SOUZA, Cláudia Maria Gomes, et al. *Mediação de Conflitos A emergência de um novo paradigma*. Del Rey, 2016. P. 125).

<sup>54</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. 2 v. p.1189

<sup>55</sup> *Ibidem* p.1190

<sup>56</sup> SADY, João José. *Curso de Direito Sindical*. 1ª ed. São Paulo, LTr. 1988. p.51

<sup>57</sup> SABADELL, Ana Lúcia. *Manual de Sociologia Jurídica: introdução a uma leitura externa do direito*. 6. Ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2013. p. 115: “Podemos, assim, definir o pluralismo jurídico como teoria que sustenta a coexistência de vários sistemas jurídicos no seio da mesma sociedade”.

Neste sentido, observa Katya Kozicki, para quem<sup>58</sup>:

[...] as sociedades contemporâneas são extremamente complexas, e tal complexidade importa no surgimento cada vez maior de demandas que exigem tomada de decisões, tanto políticas, quanto jurídicas. Em meio a esta complexidade, termos aparentemente simples, como “lei” ou “direito” perdem seu sentido aparente e se tornam tão incertos quanto o cenário que os abriga.

Neste ponto, as negociações coletivas de trabalho, asseguradas pela autonomia da vontade coletiva, se revestem de fundamental importância, visto que, através delas, é possível ajustar as normas trabalhistas emanadas do Estado às especificidades de cada relação laboral. Afinal, não é razoável imaginar que uma legislação consolidada consiga dar conta de regular, de forma efetiva e competente, toda e qualquer relação de trabalho atualmente existente.

Aeronautas, médicos, atletas, ferroviários, químicos, radialistas, professores, jornalistas, engenheiros, empregados em frigoríficos, aquaviários, e assim por diante, são apenas alguns exemplos de como as relações laborais podem ser complexas e repletas de peculiaridades, de modo que uma legislação única não seria suficiente para satisfazer todas as necessidades envolvidas.

A pretensão de regulamentar todas as relações de trabalho através da legislação estatal é um desejo fadado ao fracasso, mormente no período em que vivemos, onde as mudanças na dinâmica laboral têm ocorrido de forma singularmente célere.

Posto isto, a despeito das pequenas divergências conceituais acerca da autonomia da vontade coletiva, é perceptível que o seu exercício pressupõe certo absentismo estatal. O papel do Estado, neste ponto, está mais atrelado ao reconhecimento das negociações travadas entre os seres coletivos, do que na imposição unilateral e heterônoma de regramentos verticalizados. Ao Estado cabe reconhecer a validade e a legitimidade das negociações coletivas.

Neste ponto, Bruno Torchia e Tacianny Machado<sup>59</sup> informam:

---

<sup>58</sup> KOZICKI, Katya. A interpretação do direito e a possibilidade da justiça em Jacques Derrida. In: FONSECA, Ricardo Marcelo (Org.). Crítica da Modernidade: diálogos com o direito. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2005. p. 129

Chamamos atenção, entretanto, para o fato de que, aliada a uma intensificação de atuação das entidades sindicais se valendo do poder de autorregulamentação e autonomia coletiva, é fundamental que o Poder Judiciário e o Ministério Público compreendam a relevância de não tornar letra morta estes princípios e os previstos nos artigos 7º, incisos VI, XII e XIV e 8º da Constituição Federal. É fato, que não raras vezes, presenciamos um desprestígio da atuação sindical em decisões judiciais proferidas anulando, por exemplo, cláusulas negociais pactuadas livremente entre as partes.

Com isso não se quer dizer que o Estado deva se manter sempre inerte. O exercício da autonomia privada coletiva, como qualquer outra prerrogativa conferida pelo direito, deve se manter dentro dos limites estabelecidos pela legislação estatal.

Os limites da autonomia privada coletiva são determinados negativamente pelo Estado<sup>60</sup>. Ou seja, o papel do Estado se restringe a especificar as matérias cujo conteúdo não pode ser livremente negociado através do exercício da autonomia privada (a exemplo das normas jurídicas revestidas pela indisponibilidade absoluta e de ordem pública).

Vale aqui, portanto, o velho brocardo *concessum dicitur quidquid expresse prohibitum non est* (é lícito tudo o que não está expressamente proibido). Com efeito, em um modelo mais democrático, afastado do ideal corporativista, o papel do Estado não é o de especificar taxativamente as matérias passíveis de negociação. O exercício da autonomia privada e da negociação coletiva, pois, deve ser a regra e não a exceção.

Neste ponto, é de se recordar que o Brasil adota o modelo de normatização privatística subordinada, isto é, ao mesmo tempo em que o Estado atribui liberdade aos particulares para a criação de normas gerais e abstratas pela via da negociação coletiva, também condiciona a sua validade e eficácia à observância de parâmetros estabelecidos pela legislação estatal.

---

<sup>59</sup> TORCHIA, Bruno Martins e MACHADO, Tacianny Mayara Silva. A mediação e o princípio da autonomia privada coletiva como alicerces na resolução dos conflitos sindicais in: SOUZA, Claudia Maria Gomes, et al. Mediação de Conflitos A emergência de um novo paradigma. Del Rey, 2016, p. 129.

<sup>60</sup> "As normas que são criadas em decorrência da autonomia privada coletiva têm conteúdo próprio, que é determinado negativamente pelo Estado, isto é, do que não pode ser feito. Especifica o Estado certas áreas em que só ele pode operar, deixando outras em que pode haver negociação das partes." (MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. 34ª ed. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 1186-1187).



A autonomia da vontade coletiva (ou autonomia privada coletiva) tem assento constitucional, especialmente nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988<sup>61</sup>. Percebe-se, dos dispositivos mencionados, que, a constituição, além de citar a expressão “acordos e convenções coletivas”, cita também a expressão “negociação coletiva”. Em que pese possam parecer expressões sinônimas, são, em verdade, questões distintas. Convenções e acordos coletivos, negociações coletivas e autonomia da vontade coletiva não devem ser confundidos<sup>62</sup>.

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho são apenas resultado das negociações coletivas, ao passo que as negociações coletivas decorrem do exercício da autonomia da vontade coletiva. A negociação coletiva de trabalho, pois, tem natureza mais ampla do que as convenções e acordos coletivos, visto que se refere a toda e qualquer forma de avença, ajuste ou transação realizadas pelos seres coletivos.

A título de exemplo, o diálogo existente entre os trabalhadores grevistas e os empregadores, é, em essência, uma negociação coletiva, da qual não necessariamente resultará na produção de uma convenção ou de um acordo coletivo de trabalho.

---

<sup>61</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho [...].

<sup>62</sup> “Em geral o instituto da negociação coletiva é tratado de forma tangencial pela doutrina brasileira. Não é raro constatar que considerações a seu respeito são expendidas quando do exame do acordo e da convenção coletiva de trabalho. Trata-se de uma subversão, pois os instrumentos normativos convenções e acordos coletivos] são, apenas e tão-somente, produto da negociação coletiva. Esse processo não é explicado pelos pactos coletivos dele resultantes. É a deformação estatal de tratar a negociação coletiva de costas. O que era compatível com o regime autoritário de então. Mesmo o título VI da CLT, que foi integralmente reformulado em 1967, só tratou diretamente da negociação coletiva em um único artigo: o 616. Nos demais artigos, endereçados ao acordo e à convenção, os procedimentos da negociação surgem por via oblíqua ou pelo emprego do método dedutivo. Tomemos, por exemplo, o art. 612 da CLT. Em vez de afirmar que a assembleia geral, órgão máximo de deliberação, balizará o sindicato na negociação coletiva, estabelece que “os sindicatos só poderão celebrar acordos ou convenções coletivos de trabalho, por deliberação de assembleia geral”, como se nada tivesse precedido e gerado a possibilidade de o instrumento normativo existir.” (SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. 2 v. p.1193).

Firme nisso, pode-se concluir que a negociação coletiva é instrumento que decorre da autonomia da vontade coletiva, enquanto que as convenções e acordos coletivos de trabalho são frutos das negociações coletivas. Nas lições de Arnaldo Süssekind, a negociação coletiva “é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita”<sup>63</sup>.

#### 4.2. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA).

Positivado pela Lei 13.467/2017, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva tem desencadeado diversas discussões doutrinárias. A finalidade central deste trabalho monográfico, como já mencionado anteriormente, é a apresentação de diretrizes para a aplicação do referido princípio ao direito coletivo do trabalho.

Conforme já mencionado, a autonomia da vontade coletiva tem assento constitucional nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Isto posto, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva busca dar maior efetividade ao princípio da autonomia da vontade coletiva.

Portanto, em apertada síntese (visto que esta não é a finalidade do trabalho), não há que se falar, a priori, em inconstitucionalidade do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Afinal, se exigiria um esforço hermenêutico muito grande para a declaração de inconstitucionalidade – ao menos do ponto de vista material – de uma norma que visa, exatamente, a ampliação dos efeitos e o conseqüente fortalecimento de um outro princípio com assento constitucional (o da autonomia da vontade coletiva).

A autonomia da vontade coletiva busca equacionar os interesses privados dos trabalhadores e empregadores. Não por acaso, a autonomia da vontade coletiva também é denominada de autonomia privada coletiva, em contraponto à autonomia pública.

---

<sup>63</sup> Ibidem. p.1193

Diferentemente do que se tem com a autonomia privada, a autonomia pública busca dar efetividade ao interesse público geral. Enfim, enquanto a autonomia privada busca o interesse coletivo (de grupos ou categorias determinadas), a autonomia pública busca o interesse público (interesse geral)<sup>64</sup>.

Assim, buscaremos, a partir de então, desvelar as principais diretrizes para a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, levando em consideração tudo o que foi exposto até o momento acerca da cultura juslaboral brasileira em matéria de negociação coletiva trabalhista. Salientando, desde já, que a proposta aqui apresentada está longe de ser a definitiva, visto que o parâmetro interpretativo utilizado neste trabalho tem como base a cultura trabalhista atualmente vigente. Assim, nada obsta que, futuramente, a jurisprudência ou mesmo a doutrina trilhem caminhos absolutamente distintos do que aqui se apresentará,

Para tanto, tentaremos responder três questões fundamentais.

(1) O primeiro questionamento acerca do referido princípio diz respeito à sua extensão, isto é, ao seu âmbito de incidência. O questionamento tem relevância porque o legislador, ao inserir o princípio ao diploma celetista, o fez no art. 8º, § 3º, dispositivo esse que trata especificamente das convenções e acordos coletivos de trabalho. Questiona-se, assim, se o princípio teria incidência apenas quando da análise dos acordos e convenções coletivas, ou se a sua incidência estaria também direcionada às demais relações coletivas de trabalho (a exemplo da estruturação e gestão dos sindicatos e do exercício do direito de greve por parte dos trabalhadores).

(2) O segundo questionamento gira em torno dos possíveis impactos do princípio da intervenção mínima sobre os antigos limites das negociações coletivas de trabalho. O que se quer saber aqui é se haverá, de fato, uma real modificação/flexibilização dos limites jurídicos das

---

<sup>64</sup> "Difere a autonomia pública da autonomia privada. A autonomia pública visa satisfazer a interesses públicos. De modo geral, a autonomia privada é concretizada por intermédio de negócios jurídicos bilaterais, como no contrato. A autonomia pública expressa-se geralmente por atos unilaterais da Administração Pública, pois o Estado tem supremacia. [...] "Não se confunde interesse coletivo com interesse público. O Estado é detentor do interesse público e não os particulares. É ele quem vai regular as normas jurídicas para esse fim. O interesse coletivo visa satisfazer necessidade privadas comuns." (MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. 34ª ed. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 1187-1189).

negociações coletivas de trabalho a partir da positivação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

(3) A terceira questão diz respeito à possibilidade de harmonização do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva com o clássico princípio protetivo do direito do trabalho.

Por fim, após tratarmos das três questões anteriormente expostas, buscaremos analisar uma problemática recente que surgiu após o fim da contribuição sindical obrigatória: trata-se da autorização para desconto de contribuição sindical aprovada em assembleia sindical. A questão que se impõe é a seguinte: a autorização prévia e expressa para o desconto de contribuição sindical deve ser procedida de forma individual ou pode ser coletiva (prestigiando a autonomia da vontade coletiva e a mínima intervenção do Estado)?

#### **4.2.1. A extensão e o âmbito de incidência do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.**

Conforme já mencionado em linhas anteriores, o legislador, ao positivizar o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva ao diploma celetista, o fez no art. 8º, § 3º, dispositivo esse que trata, especificamente, das convenções e acordos coletivos de trabalho, cuja redação merece oportuna transcrição, *in verbis*:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.<sup>65</sup> (grifos nossos)

Questiona-se, assim, se o princípio teria incidência apenas quando da análise dos acordos e convenções coletivas, ou se também estaria direcionada às demais relações coletivas de trabalho

---

<sup>65</sup> Art. 8º, § 3º, CLT.

(a exemplo da estruturação e gestão dos sindicatos e do exercício do direito de greve por parte dos trabalhadores).

Paulo Renato Fernandes e Alba Valéria Fernandes<sup>66</sup> ao tratarem acerca do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, informam que o referido princípio, em verdade, trata-se de expressão sinônima do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, nos seguintes termos, *verbis*:

Um dos temas mais importantes da reforma trabalhista é a expressa adoção pela CLT do **princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Este preceptivo foi introduzido no texto da CLT com a denominação de princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.** (grifos nossos)

Discordamos deste posicionamento. Os autores, ao que parece, acabam por confundir negociação coletiva com autonomia da vontade coletiva.

Autonomia da vontade coletiva é o reconhecimento, pelo Estado, das relações e avenças existentes entre os seres coletivos, é a possibilidade de autorregulação privada dos interesses; enquanto que as negociações coletivas são apenas um dos resultados do exercício da autonomia da vontade coletiva. Entendemos, assim, que o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva não devem ser confundidos. A intervenção mínima é pressuposto para a prevalência do negociado sobre o legislado, mas com ela não se confunde.

Considerar ambos os princípios como se fossem a mesma coisa, em última análise, seria reduzir o âmbito de incidência do princípio da intervenção mínima, limitando a sua aplicabilidade tão somente às negociações coletivas, o que não nos parece ser a interpretação mais acertada.

Sergio Pinto Martins, ao tratar do tema, informa que a autonomia da vontade coletiva se subdivide em quatro principais eixos, quais sejam: auto-organização, autonomia negocial,

---

<sup>66</sup> SILVA, Paulo Renato Fernandes da. SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017. p.110.

autotutela e representação de interesses<sup>67</sup>. A ideia de que ambos os princípios seriam sinônimos, acaba por reduzir a autonomia da vontade coletiva apenas um dos seus eixos: o da autonomia negocial.

O poder de auto-organização dos seres coletivos se depreende do art. 8º, I, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que “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”.

Trata-se do poder de gerir a sua própria existência, suas finanças, seus estatutos, seus quóruns de deliberação, o modo como deseja agir na representação dos interesses dos trabalhadores e empregadores, bem como a sua estrutura administrativa e de gestão. Neste sentido também dispõe a convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 3º, *verbis*: “as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação”.

A autonomia negocial, por sua vez, diz respeito à possibilidade dos seres coletivos (sindicatos obreiros e patronais) realizarem, livremente, as avenças, os ajustes e/ou as transações necessárias ao atingimento dos interesses coletivos envolvidos.

Neste sentido, leciona Vólia Bonfim Cassar<sup>68</sup>: “o direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, competindo também aos agentes sociais contribuírem com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória [...]”. Ressalte-se que a autonomia negocial, assim como toda prerrogativa atribuída aos particulares, deve observar os limites estabelecidos pelas normas estatais cogentes.

A autotutela trata-se de um dos mecanismos de resolução de conflitos coletivos de trabalho. Diferentemente da autocomposição, onde as partes entram em comum acordo, mediante

---

<sup>67</sup> MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. 34ª ed. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 1190

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho – 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, Método, 2013, p. 1281.

concessões recíprocas de interesses, a autotutela busca a efetivação dos interesses mediante a utilização da força e do exercício direto do poder. São exemplo de autotutela: a greve e o lockout<sup>69</sup> (este último proibido pelo ordenamento jurídico brasileiro).

A representação de interesses é o último eixo da autonomia da vontade coletiva. Os seres coletivos (sindicatos dos empregados, sindicatos dos empregadores e empregadores diretamente), reunidos, buscam atingir os interesses dos sujeitos representados – no caso dos empregados, os interesses profissionais; no caso dos empregadores, os interesses econômicos – em que pese a representação dos sindicatos não se restrinja às negociações coletivas, como bem aponta Walkure Lopes Ribeiro da Silva, em sua obra “Representação e representatividade no contexto da Liberdade Sindical”.<sup>70</sup>

A respeito dessa questão, José Eymard Loguercio, ao apresentar proposta de interpretação à comissão temática nº 1 da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) acerca do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva<sup>71</sup>, aduziu a existência de uma dupla função para o princípio em análise.

Em primeiro lugar, o princípio teria como função “promover a ação efetiva da entidade sindical (assegurando que possa atingir seus fins)” e, em segundo lugar, teria como função

---

<sup>69</sup> O lockout ocorre quando o empregador, de algum modo, impede que os trabalhadores exerçam as suas atividades, tendo como objetivo principal "frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos trabalhadores" (art. 17, lei 7783/1989). Ou seja, o lockout é um instrumento de pressão/coerção utilizado pelos empregadores em face dos trabalhadores, forçando-os à desistência de eventuais reivindicações contrárias aos interesses patronais.

<sup>70</sup> “Por outro lado, não se pode ignorar que a representação sindical diz respeito a uma série de fenômenos que não correspondem a um conceito unívoco, pois como representante o sindicato atua nos diferentes setores das relações coletivas de trabalho. Considerando o ordenamento jurídico brasileiro podemos lembrar, por exemplo, a representação associativa, manifestada no momento da filiação; a negocial, expressa na celebração de contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho; a judicial, exercida nos dissídios coletivos e individuais de trabalho; ou a representação nos colegiados de órgãos públicos, como o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (SILVA, Walküre Lopes Robeiro da. “Representação e representatividade no contexto da Liberdade Sindical”. In: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/67706-89136-1-pb.pdf>. Acesso em 22/11/2018)

<sup>71</sup> Trata-se de documento redigido para proposta de enunciado, (Autor: José Eymard Loguercio . Responsável pela defesa: Ricardo Quintas Carneiro).

“deixar de interferir ou intervir quando a ação do Estado pode limitar ou cercear a atuação do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores”.

Assim, quando o autor da proposta informa que uma das funções do princípio da intervenção mínima é “promover a ação efetiva da entidade sindical (assegurando que possa atingir seus fins)”, está ela, nada mais, se referindo à autonomia sindical, ou seja, à liberdade de autogestão e aos limites de atuação do Estado na organização interna dos sindicatos e associações de trabalhadores, de modo a evitar interferências abusivas do estado e das empresas em sua gestão privada.

Por outro lado, quando o autor da proposta informa que a segunda função do princípio da intervenção mínima é “deixar de interferir ou intervir quando a ação do Estado pode limitar ou cercear a atuação do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores”, está ela se referindo às negociações coletivas propriamente ditas. As negociações coletivas, como já dito, têm caráter mais abrangente do que as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Já adiantando a resposta ao primeiro questionamento feito, acerca da extensão do princípio da intervenção mínima, entendemos que o posicionamento exposto por José Eymard Loguercio, junto à comissão temática nº 1 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho é o mais acertado.

Assim, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva terá incidência não somente quando da análise dos acordos e convenções coletivas, mas também no tocante às demais relações coletivas de trabalho (auto-organização, autonomia negocial, autotutela e representação de interesses).

Reforça este posicionamento o Enunciado nº 2 da Comissão número 1, *in verbis*<sup>72</sup>:  
**“PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA.** A autonomia da vontade coletiva impede interferência judicial ou administrativa na eclosão de greve em outros mecanismos de pressão de

---

<sup>72</sup> Para conferir este e os demais enunciados aprovados, acessar o endereço eletrônico: [https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view)



que dispõem os trabalhadores. (Enunciado no 2 da Comissão 1).” A greve, como se sabe, é típico exercício de autotutela garantido aos trabalhadores.

À guisa de conclusão, por inferência lógica, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva terá incidência também nas relações travadas entre particulares<sup>73</sup> (sindicatos dos empregados e empregadores), e não somente na relação entre o particular e o Estado. Com isso, busca-se evitar as intervenções recíprocas abusivas entre os entes privados, especialmente dos empregadores em face dos sindicatos dos empregados, reduzindo, assim, as denominadas condutas antissindicais.

#### **4.2.2. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e os antigos limites das negociações coletivas de trabalho.**

Outra questão importante, e que deve ser enfrentada, diz respeito aos possíveis impactos existentes sobre os limites das negociações coletivas a partir da positivação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

De início, é importante ter em mente que a ideia de intervenção mínima não pode ser compreendida como um absentismo estatal absoluto, isto é, intervir minimamente não significa nunca intervir. Até porque, neste ponto, a própria CLT e a Constituição militam no sentido da necessidade de intervenção em situações específicas. Nenhuma liberdade é absoluta, afinal.

Neste ponto, leciona Luciano Martinez<sup>74</sup>:

Reitere-se, intervir minimamente não significa “jamais intervir”, mas interceder o mínimo possível e suficiente, e sempre no sentido de promover e proteger as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva

---

<sup>73</sup> “A Constituição também assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI) e a livre associação profissional e sindical, **que não poderá ser obstada pelo Estado ou pelo empregador**” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 10a. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 649)./9grifos nossos)

<sup>74</sup> MARTINEZ, Luciano o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Revista do Advogado. , v.38, 2018., p. 131,

dos entes sindicais, garantindo-se os direitos mínimos já conquistados e, por isso, absolutamente infensos à negociação.

Princípios, conforme lições de Robert Alexy, são mandamentos de otimização<sup>75</sup>. Ou seja, nas lições do referido autor, o princípio é uma ordem para que o conteúdo disposto na norma seja realizado tanto quanto possível, tendo o seu cumprimento gradativo na medida em que as circunstâncias fáticas e jurídicas possibilitem a sua aplicação.

Veja-se, a título de exemplo, que o art. 611-B da CLT estabelece limites às convenções e acordos coletivos de trabalho, de modo que, uma vez ultrapassadas tais barreiras, o Estado não só poderá, como terá o dever de intervir, a fim de inserir os atos praticados pelos seres coletivos de volta aos limites estabelecidos pela legislação estatal. Reforça esse posicionamento, o fato da Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXV, informar que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, trata-se do denominado princípio da inafastabilidade da jurisdição.

Assim, uma vez havendo lesão ou ameaça de lesão aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, mormente aqueles revestidos pelo manto da indisponibilidade absoluta, estará o poder estatal também autorizado a intervir para salvaguardar os direitos porventura violados ou ameaçados de violação.

Com efeito, independentemente da redação prevista no art. 8º, § 3º, CLT, cujo conteúdo estabelece uma espécie de limitação cognitiva judicial, circunscrevendo a análise do poder judiciário apenas aos elementos essenciais do negócio jurídico dispostos no art. 104 do Código Civil, deve o interprete, na hipótese, empreender uma interpretação sistemática das normas celetistas.

---

<sup>75</sup> “O ponto decisivo na distinção entre regras e princípios é que princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. (ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte, p. 90)

Veja-se que o próprio dispositivo (art. 8º, § 3º, CLT), em si, é eivado de contradição. A primeira parte de seu texto informa que “a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” e, em sua parte final, aduz que a mesma Justiça do Trabalho “balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Neste sentido, o legislador traz, inicialmente, um limite objetivo (o art. 104 do Código Civil) e, posteriormente, menciona um critério com alto grau de abstração e generalidade (o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva).

Ademais, o art. 9º da CLT também vai em sentido oposto ao quanto determinado pelo art. 8º, § 3º da CLT, ao informar que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos” na CLT.

Evidentemente que o referido dispositivo supramencionado também se aplica aos acordos e convenções coletivas de trabalho, de tal forma que a apreciação judicial acerca desses instrumentos não estará limitada, como quis o legislador reformador, apenas aos requisitos essenciais do negócio jurídico.

As contradições acima mencionadas só podem ser superadas mediante uma análise sistemática das normas celetistas. Advindo dos métodos clássicos de interpretação formulados por Friedrich Carl Von Savigny, a interpretação sistemática busca dar unidade ao ordenamento jurídico, visto que as normas presentes em determinados diplomas estão inseridas em um complexo de outras normas que, vez ou outra, encontram-se em contraposição.

É necessário, portanto, que o processo de interpretação leve em consideração todo o conjunto no qual a norma se insere. Neste sentido, afirma Eros Roberto Grau, em voto proferido na ADI 3.685-8<sup>76</sup>: “não se interpreta a Constituição em tiras, aos pedaços. Tenho insistido em que a interpretação do direito é interpretação do direito, não de textos isolados, desprendidos do direito. Não se interpreta textos de direito, isoladamente, mas sim o direito no seu todo”.

---

<sup>76</sup> STF, ADI n. 3.685-8/DF, Rel. Min. Ellen Grace, Plenário, julgamento em 22/03.2006. DJ 10/08/2006

A interpretação sistemática se torna ainda mais relevante no caso do Direito do Trabalho porque a CLT é o resultado histórico da consolidação de diversos diplomas normativos, não há, portanto, uma sistematização racional, típica da elaboração dos códigos.

Em uma interpretação sistemática das normas aplicáveis ao Direito do Trabalho, a conclusão a que se chega é a de que a legislação infraconstitucional não tem o condão de limitar a atividade cognitiva do poder judiciário somente aos elementos essenciais do negócio jurídico. A respeito deste tema, Luciano Martinez, em sua recente obra acerca da reforma trabalhista, aduz que:

Esse dispositivo [o art. 8º, § 3º, CLT] subestima a missão institucional dos magistrados e arvora-se a fronteira de atuação jurisdicional. Como se pode impor que a Justiça do Trabalho analise ‘exclusivamente’ a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico? Obviamente o magistrado tem a liberdade de ir além na defesa dos postulados constitucionais, ainda que se valha do argumento de que, para tal análise, cabe-lhe dizer se há ou não licitude no objeto do contrato<sup>77</sup>

Neste sentido, podemos concluir que o novo princípio não trouxe modificações substanciais neste ponto. Como já dito, a ideia de intervenção mínima não pode ser compreendida como um absentismo estatal absoluto. Com efeito, o aplicador do direito continua obrigado a observar a legislação estatal, a constituição federal, os tratados internacionais, às normas de ordem pública, os direitos absolutamente indisponíveis, etc...

Assim, assentada a primeira premissa, qual seja, a de que o exame das convenções e acordos coletivos de trabalho não devem se limitar tão somente aos requisitos essenciais do negócio jurídico, passa-se à análise da possível harmonização entre os princípios protetivo e da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

---

<sup>77</sup> MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista: entenda o que mudou. São Paulo: Saraiva, 2018. P. 27-28.

#### **4.2.3. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e a sua possível harmonização com o princípio da proteção.**

Outra questão importante a ser enfrentada diz respeito à possibilidade ou não de harmonização entre os princípios da proteção e da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Como é possível intervir minimamente na autonomia da vontade dos seres coletivos e, ao mesmo tempo, garantir o necessário equilíbrio na relação entre empregado e empregador?

Trataremos, agora, do princípio da proteção, para, posteriormente, verificarmos a possível harmonização com o princípio da intervenção mínima.

O surgimento das primeiras normas de natureza trabalhista teve como premissa fundamental o equilíbrio da relação entre patrão e obreiro. Historicamente, a subordinação pessoal e econômica do empregado não possibilitava – e ainda, via de regra, não possibilita – que este realizasse as negociações diretamente com os seus empregadores.

A respeito da vulnerabilidade do trabalhador, especialmente quanto à sua condição econômica, bastante elucidativa a presente passagem constante em artigo intitulado “A ressignificação da dependência econômica”, de autoria de Murilo Carvalho Sampaio<sup>78</sup>:

O capitalismo empreende um discurso de ampla liberdade de trabalho, que se estende da possibilidade de escolha do emprego ou mesmo da desistência deste a qualquer tempo. Entretanto, estrutura relações sociais, políticas e econômicas que tecem fios invisíveis que limitam tais possibilidades, alocando, em regra, o trabalhador sempre na condição de dependente. Ao privar da substancial propriedade, impele sempre uma dependência do não proprietário para com o proprietário, até porque a pobreza vicia a liberdade.

Percebeu-se, então, que a igualdade meramente formal, típica do ideal privatista, não era suficiente para equacionar a desigualdade “natural” existente entre esses agentes. Havia, pois, a necessidade de uma regulamentação especial, que garantisse maior proteção à parte mais vulnerável da relação laboral.

---

<sup>78</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, A ressignificação da dependência econômica. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010\\_oliveira.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4)>

O princípio da proteção, portanto, busca, através da atribuição de determinadas preferências e favorecimentos aos trabalhadores, mitigar o desequilíbrio natural existente entre os agentes mencionados.

Ao tratar acerca do princípio da proteção (ou princípio protetivo), Américo Plá Rodriguez informa que a necessidade de proteção especial do trabalhador se dá por dois motivos, quais sejam “1) o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador e 2) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos.”<sup>79</sup> E finaliza o mesmo autor, aduzindo que “a igualdade deixa assim de constituir ponto de partida do direito para converter-se em meta ou aspiração da ordem jurídica”.<sup>80</sup>

No mesmo sentido, Vólia Bonfim Cassar, considerando o desequilíbrio existente entre empregado e empregador, informa: “por ser o trabalhador hipossuficiente em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual.”<sup>81</sup>

Quanto à forma de aplicação do princípio da proteção, Américo Plá Rodrigues informa que o referido princípio se expressa de três formas distintas, *verbis*: “1) a regra *in dubio, pro operário*, 2) a regra da norma mais favorável e 3) a regra da condição mais benéfica”<sup>82</sup>.

A regra *in dubio, pro operário* informa que o intérprete do direito, caso se depare com determinada norma cujo sentido seja controverso, deverá adotar a interpretação que melhor se adegue aos interesses do trabalhador.

---

<sup>79</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002, p. 88

<sup>80</sup> *Ibidem*, p. 86

<sup>81</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho – 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, Método, 2013, p. 213.

<sup>82</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002, p. 107

A regra da norma mais favorável, por sua vez, informa que, havendo mais de uma norma aplicável a um determinado caso concreto, o intérprete deverá priorizar a aplicação daquela que seja mais favorável ao trabalhador, independentemente da hierarquia.

Por fim, a regra da condição mais benéfica aduz que a condição do trabalhador não pode ser agravada em face de nova legislação estatal ou normatização privada (acordos e convenções coletivas). Amauri Mascaro Nascimento, ao se referir à regra em comento, diz que o princípio da condição mais benéfica, corresponde, “no direito do trabalho, ao princípio do direito adquirido do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal do Brasil [...]”<sup>83</sup> Muito se assemelha também à ideia de vedação ao retrocesso social.

Há, por outro lado, quem questione se atualmente o princípio da proteção seria necessário.

José Pinto Antunes, por exemplo, entende que a regra *in dubio, pro operário* não se amoldaria ao ordenamento jurídico dos países que adotam o sistema capitalistas de produção, por “ser contrário às bases fundamentais do regime econômico e político.”<sup>84</sup>

Héctor Ruiz Moreno<sup>85</sup>, do mesmo modo, tece severas críticas à aplicação atual do princípio protetivo no direito do trabalho, argumentando que o sentido do referido princípio teria se perdido com o desenvolver da dinâmica social trabalhista. A união dos trabalhadores e o consequente fortalecimento dos sindicatos representativos seriam suficientes, no entender do autor, para equalizar as relações entre empregado e empregador, que, historicamente, conviviam em uma quase natural desigualdade – dada a condição hipossuficiente dos trabalhadores.

---

<sup>83</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 29ª ed. Saraiva, São Paulo, 2014. p. 355

<sup>84</sup> “No processo capitalista de produção e no sistema empresarial de concorrência, o trabalho está subordinado à iniciativa, direção e organização do capital. Por conseguinte, seria inconstitucional, porque seria contrário às bases fundamentais do regime econômico e político. Decidir em caso de dúvida pelo trabalhador é atuar contra a letra e o espírito do regime, é julgar contra a vontade do Estado, o qual tem na empresa, e portanto na totalidade do organismo produtivo, o interesse público por excelência. (ANTUNES, José Pinto, A interpretação das leis do trabalho, Revista de Direito Social, vol. IV, n. 21, novembro/dezembro de 1943, pags. 206 e seguintes. Apud RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002, p. 90-91.)

<sup>85</sup> MORENO, Héctor Ruiz, *El principio in dubio pro operário: una institución inactual*. Revista Argentina Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Agosto de 1986. Pags. 1111 e seguintes. Apud RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002, p. 93-94

Diferentemente do que entendia José Pinto Antunes, Héctor Ruiz não nega a importância histórica do princípio protetivo, mas deduz a perda de seu significado histórico com o avançar do tempo, não havendo mais, atualmente, motivo para se prosseguir com a sua aplicação no direito do trabalho.

É cediço que o direito coletivo do trabalho se submete ao princípio da equivalência dos contratantes (já analisado nos tópicos anteriores deste trabalho). O princípio da equivalência dos contratantes tem por finalidade garantir a isonomia entre os seres coletivos, a fim de tornar mais legítimos os processos de negociação e transação coletiva de direitos. Para tanto, não basta a mera existência dos sindicatos obreiros, é necessário que os referidos sindicatos sejam fortes o suficiente para que consigam, efetivamente, realizarem as negociações coletivas em nível de igualdade perante os empregadores.

Firme nisso, o problema da hipossuficiência do trabalhador, existente no direito individual do trabalho, é superado no direito coletivo. A atuação coletiva, por intermédio dos sindicatos, possibilita que os trabalhadores negociem com maior liberdade, prescindindo, via de regra, da clássica proteção do direito individual do trabalho. Assim, podemos concluir que a rigorosa limitação da autonomia da vontade, típica do direito individual do trabalho, não se aplica ao direito coletivo.<sup>86</sup>

Américo Plá Rodríguez,<sup>87</sup> ao referir-se à aplicação do princípio protetivo ao direito coletivo, informa o seguinte:

[...] uma vez estabelecida a igualdade por meio da força sindical que deriva da união, desaparece a razão de ser do tratamento desigual por parte do Estado. Deve-se buscar a desigualdade compensatória por um caminho ou por outro, pois estabelece-las simultaneamente por ambas as vias pode significar uma sobreposição de proteções que engendre outro desequilíbrio de sentido oposto [...]

No mesmo sentido, Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone, sobre o assunto, informa ser “descabida a pretensão de manter em favor dos empregados os diversos benefícios assentados em

---

<sup>86</sup> STF, Pleno, RE 590.415, rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe, 29.05.2015.

<sup>87</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002, p. 67



um acordo coletivo, mas suprimir justamente a cláusula que lhes impõe determinado ônus”<sup>88</sup>. Em que pese o autor não cite expressamente o princípio protetivo, resta claro que o mesmo se refere a uma de suas expressões - a regra da condição mais benéfica. Por fim, arremata o mesmo autor, aduzindo que “não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho”<sup>89</sup>.

Dito isto, considerando que um princípio – o da proteção – tem maior incidência no direito individual e, que o outro princípio – o da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva – tem incidência exclusiva no direito coletivo, não há que se falar, a priori, em qualquer conflito entre ambos os princípios em análise.

Por outro lado, é necessário registrar também outra questão que influi diretamente na análise acerca da aplicação do princípio protetivo ao direito coletivo. A conclusão de que o princípio protetivo seria desnecessário no direito coletivo parte da premissa de que todos os trabalhadores representados pelos respectivos sindicatos estariam em uma relação de igualdade perante os empregadores, o que também não é uma verdade.

Veja-se que a uma das diretrizes da reforma trabalhista, indubitavelmente, foi o enfraquecimento dos sindicatos, mormente com o fim da contribuição sindical obrigatória (o denominado imposto sindical). Se o princípio da equivalência entre os contratantes impõe a necessária igualdade material nas relações coletivas de trabalho, o enfraquecimento e a perda de legitimidade dos sindicatos – em especial o dos trabalhadores – acaba por colocar uma das partes em situação muito mais vulnerável. Deste modo, fechar os olhos para essa realidade nos levaria, inevitavelmente, de volta à relação pautada na igualdade meramente formal, desconsiderando as diferenças concretas existentes entre os sindicatos obreiros e os empregadores.

---

<sup>88</sup> BARROSO, Luis Roberto e MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no supremo tribunal federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. Revista Jurídica Luso-Brasileira. ano 4, n. 4, 2018, p. 1344.

<sup>89</sup> Ibidem

Assim, a intervenção mínima na autonomia coletiva terá maior incidência quanto maior for a legitimidade e mais fortalecido for o ente sindical obreiro, e isso só será observável no caso concreto.

Em síntese, após a análise aqui empreendida, podemos chegar a três conclusões: 1) O princípio da proteção tem sua incidência direcionada ao direito individual do trabalho, enquanto o princípio da intervenção mínima tem sua incidência direcionada ao direito coletivo, 2) Apesar do princípio protetivo ser, em sua essência, direcionado ao direito individual, o consequente enfraquecimento dos sindicatos empreendido pela reforma trabalhista torna necessária a utilização de mecanismos mais protetivos aos trabalhadores, a depender do caso concreto, dada a necessária aplicação do princípio da equivalência dos contratantes, 3) observada a equivalência entre os contratantes, as relações coletivas deverão ser pautadas pelo princípio da mínima intervenção, prevalecendo a vontade privada dos seres coletivos.

#### **4.2.4. A autorização para desconto de contribuição sindical aprovada em assembleia e a questão da autonomia da vontade coletiva.**

Uma das principais alterações empreendidas pela Lei nº 13.467/17 foi a extinção do caráter compulsório da contribuição sindical. Após a entrada em vigor da reforma trabalhista, a contribuição sindical (ou imposto sindical) apenas pode ser descontado do salário do trabalhador mediante a sua prévia e expressa autorização, nos termos que dispõe, por exemplo, o art. 582 da CLT.<sup>90</sup>

Firme nisso, alguns sindicatos, com a intenção de relativizar a obrigatoriedade trazida pela nova norma, cujo conteúdo exige a autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto a título de contribuição sindical, tem aprovado o referido desconto de forma geral, mediante votação em assembleia da categoria.

---

<sup>90</sup> "Art. 582, CLT: Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos".

Em síntese, a questão que se impõe é a seguinte: a autorização prévia e expressa para o desconto de contribuição sindical deve ser procedida de forma individual ou pode ser coletiva (prestigiando a autonomia da vontade coletiva e a mínima intervenção do Estado)?

A Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, ocorrida no final de 2017, firmou a tese de que é lícita a autorização prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, obtida em assembleia geral (ou seja, de forma coletiva), desde que mediante convocação de toda a categoria especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização. Trata-se do enunciado nº 38, cujo conteúdo merece oportuna transcrição: *in verbis*:

Enunciado nº 38: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

I. É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, **mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.**

II. A decisão da assembleia geral **será obrigatória para toda a categoria**, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.

III. O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais.. (grifos nossos)

O Ministério Público do Trabalho, através de sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), emitiu a Nota Técnica de nº 1, em abril deste ano (2018), e, convergindo com o Enunciado de nº 38 da Segunda Jornada da ANAMATRA, firmou o entendimento de que a autorização prévia e expressa para o desconto de contribuição sindical deve ser realizada mediante assembleia geral (isto é, também de forma coletiva).

Da leitura da Nota Técnica é possível verificar que o Ministério Público do Trabalho foi além do Enunciado nº 38, ou seja, para o referido órgão ministerial, não somente é possível que

a prévia e expressa autorização seja feita de forma coletiva, como também é o único meio para se autorizar o referido desconto, não sendo possível fazê-la de forma individual<sup>91</sup>: *in verbis*:

A autorização prévia e expressa para desconto em folha da contribuição sindical deverá ser extraída em assembleia, considerando-se a obrigação atribuída ao sindicato de fazer a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria e para estabelecer em negociação coletiva condições de trabalho em nome de toda a categoria [...] Não se mostra constitucionalmente legítimo, adequado, ou razoável, interpretar que a autorização prévia e expressa possa ser a individual, pois, historicamente, não foi, não é e não será que, supervalorizando o individualismo, conseguiremos construir uma sociedade livre, justa e solidária e os demais objetivos da República [...]. Não sem razão que, nas seis oportunidades em que o legislador recorre à expressão autorização prévia e expressa, em nenhuma delas se apura a expressão individual (CLT, artigos 578, 579, 582, 583, 602, 611-B, XXVI).

Os argumentos que sustentam este posicionamento, como visto, são dos mais variados.

Afirma-se, em primeiro lugar, que a reforma trabalhista, em nenhum momento, teria exigido expressamente a autorização individual. De fato, como bem mencionado na Nota Técnica da CONALIS, todas as vezes em que o legislador buscou tratar acerca da autorização prévia e expressa (artigos 578, 579, 582, 583, 602, e 611-B, XXVI, todos da CLT), em nenhum momento foi mencionada a expressão “individual” ou “individualmente”.

Ademais, argumenta-se também que a autorização individual de cada trabalhador poderia fomentar condutas discriminatórias por parte do empregador, visto que, ao demonstrar interesse no desconto da contribuição sindical, o empregado estaria adotando conduta ativa e individual na defesa de seus interesses, em contraposição aos interesses do empregador, de modo que este poderia adotar condutas antissindicais em prejuízo ao obreiro. A assembleia, assim, seria um meio pelo qual a autorização para o desconto da contribuição sindical se resguardaria pelo manto da impessoalidade, evitando conflitos internos entre empregados e empregadores.

Por fim, argumenta-se que, pelo fato da negociação coletiva abranger todos os trabalhadores indistintamente, tenham eles autorizado ou não o desconto da contribuição sindical, a assembleia geral seria o momento e o local ideal para a aprovação do referido desconto, visto

---

<sup>91</sup> Nota técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018, Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS.

que cabe ao sindicato a defesa dos interesses de toda a categoria (art. 8º, III, CF\88), inclusive servindo como substituto processual (RE 883642 - STF) e litisconsorte necessário nas ações individuais e coletivas que visem a anulação de cláusula de acordos ou convenções coletivas de trabalho (art. 611-A, § 5º da CLT).

Posto isto, interpretar a reforma trabalhista de outro modo, inviabilizaria a atuação sindical. É, inclusive, contraditório estender as cláusulas e convenções coletivas de trabalho a todos os trabalhadores, e restringir a aprovação da contribuição sindical a uma conduta meramente individual.

Em que pese os posicionamentos expostos anteriormente, nos parece que a vontade do legislador, ao exigir a prévia e expressa autorização para o desconto da contribuição sindical, não foi a de possibilitar a sua aprovação mediante assembleia geral.

Não obstante a vontade do legislador seja importante parâmetro de interpretação das normas jurídicas, importa salientar que tal vontade não vincula, em absoluto, a atividade jurisdicional. Uma vez inserida no sistema jurídico, a norma geral aprovada pelo legislativo tem vida própria, não ficando submetida, exclusivamente, à vontade do órgão legiferante exposta no momento da criação legislativa. O aplicador do direito, portanto, tem plena liberdade para interpretar a nova legislação, desde que observados os limites impostos pela própria norma (o que Kelsen denominava de moldura normativa<sup>92</sup>).

---

<sup>92</sup> "O Direito a aplicar forma, em todas estas hipóteses, uma moldura dentro da qual existem várias possibilidades de aplicação, pelo que é conforme ao Direito todo ato que se mantenha dentro deste quadro ou moldura, que preencha esta moldura em qualquer sentido possível. Se por "interpretação" se entende a fixação por via cognoscitiva do sentido do objeto a interpretar, o resultado de uma interpretação jurídica somente pode ser a fixação da moldura que representa o Direito a interpretar e, conseqüentemente, o conhecimento das várias possibilidades que dentro desta moldura existem. Sendo assim, a interpretação de uma lei não deve necessariamente conduzir a uma única solução como sendo a única correta, mas possivelmente a várias soluções que - na medida em que apenas sejam aferidas pela lei a aplicar - têm igual valor, se bem que apenas uma delas se torne Direito positivo no ato do órgão aplicador do Direito - no ato do tribunal, especialmente. Dizer que uma sentença judicial é fundada na lei, não significa, na verdade, senão que ela se contém dentro da moldura ou quadro que a lei representa - não significa que ela é a norma individual, mas apenas que é uma das normas individuais que podem ser produzidas dentro da moldura da norma geral." (Kelsen, Hans, 1881-1973. Teoria pura do direito; [tradução João Baptista Machado]. 6ª ed. - São Paulo : Martins Fontes, 1998. p. 247)

Levando em consideração que o exercício da autonomia da vontade coletiva vai além da mera pactuação dos acordos e convenções coletivas, estendendo-se também à auto-organização e à representação dos interesses das categorias, nos parece que o posicionamento do Ministério Público do Trabalho e o quanto exposto no enunciado de nº 38 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA estão mais adequados à Lei 13.467/2017, desde que se garanta, ao empregado, a possibilidade de exercício do direito de oposição.

Todavia, ainda não há posicionamento firmado nos tribunais superiores. Os Tribunais Regionais, por sua vez, têm ainda divergido bastante acerca do tema.

Neste sentido já vem se posicionando o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>93</sup>:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ADI 5794. EFEITO VINCULANTE. O STF reconheceu a constitucionalidade da Lei 13.467/17, nos pontos que alteraram a compulsoriedade da contribuição sindical, por meio da decisão proferida na ADI 5794, com efeito vinculante. O desconto da contribuição sindical, portanto, **somente se impõe, portanto, aos empregados que autorizaram prévia e expressamente, de forma individual ou coletiva, em assembleia geral**, o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (grifos nossos).

Em sentido contrário também já se posicionou a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região<sup>94</sup>:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. EXTINÇÃO. ARTS. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 DA CLT. REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017. FORMA DA

---

<sup>93</sup> BRASIL. TRT 4ª Região. 8ª Turma. Recurso Ordinário nº 0020209-97.2018.5.04.0009. Rel. Des. Gilberto Souza dos Santos. Data de Julgamento 04/10/2018. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/iluitxlf1X3BDATRUYJMFA?&tp=0020209-97.2018.5.04.0009>>. Acesso em 26 nov. 2018.

<sup>94</sup> BRASIL. TRT 3ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010203-58.2018.5.03.0106. Rel. Conv. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Data de Julgamento 04/10/2018. Disponível em: < [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=247465&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=10203&p\\_vara=106&cid=3899](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=247465&p_grau_pje=2&p_seq=10203&p_vara=106&cid=3899)>. Acesso em 26 nov. 2018.

**AUTORIZAÇÃO PARA A COBRANÇA. A assembleia realizada pelo sindicato não detém o necessário poder representativo para suplantiar a prévia e expressa autorização dos trabalhadores para o recolhimento em folha da contribuição sindical.** Improcedência que se mantém. (grifos nossos).

Por fim, o mesmo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em decisão Monocrática do Desembargador José Marlon de Freitas: concedeu ordem em Mandado de Segurança, determinado que o Município procedesse ao recolhimento das contribuições sindicais aprovadas coletivamente em assembleia<sup>95</sup>:

**MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA INDEFERIDA NA ORIGEM. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA. DESCONTO. AUTORIZAÇÃO. ATENDIMENTO AO REQUISITO LEGAL. SEGURANÇA PARCIALMENTE CONCEDIDA.** Demonstrada pela entidade-sindical impetrante, mediante prova inequívoca, **a realização de assembleia geral para autorização coletiva prévia e expressa do desconto da contribuição sindical facultativa, em atenção ao dispositivo legal vigente (artigo 579 da CLT), não há óbice para que o empregador seja compelido a proceder ao recolhimento dessas contribuições devidas ao Sindicato representante da categoria profissional.** Nesse contexto, afigura-se ilegal a decisão proferida na ação subjacente que indeferiu a tutela de urgência pretendida, embora estivessem presentes os requisitos para tanto (art. 300 do CPC), além de ser ofensiva a direito líquido e certo do Sindicato-impetrante de compelir o reclamado a efetuar os descontos devidos. Segurança parcialmente concedida. (grifos nossos)

Das decisões apresentadas, verifica-se que ainda não existe um consenso sobre a temática.

Outra questão recente que tem dado ensejo a diversos questionamentos, diz respeito à possibilidade de condicionar a extensão dos direitos estabelecidos em convenções e acordos coletivos apenas aos trabalhadores que autorizaram o desconto a título de contribuição sindical.

Assim, os trabalhadores que optarem pelo exercício do direito de oposição não se beneficiariam de eventuais negociações coletivas empreendidas pelo respectivo sindicato. Tal posicionamento, ao nosso ver, é bastante razoável. Além de incentivar a sindicalização e a aprovação do desconto por parte dos trabalhadores, estaria de acordo com a nova realidade dos sindicatos após a reforma trabalhista.

---

<sup>95</sup> BRASIL. TRT 3ª Região. Decisão Monocrática. Mandado de Segurança MS-0010398-70.2018.5.03.0000. Rel. Des. José Marlon de Freitas. Data de Julgamento 30/06/2018. Disponível em: < [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=211587&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=0010398&p\\_dig\\_cnj=70&p\\_ano\\_cnj=2018&p\\_vara=0000&cid=3899](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=211587&p_grau_pje=2&p_seq=0010398&p_dig_cnj=70&p_ano_cnj=2018&p_vara=0000&cid=3899) > . Acesso em 26 nov. 2018.

Do contrário, o ônus assumido pelos sindicatos, na defesa indistinta de toda a categoria dos trabalhadores, não seria economicamente sustentável, dada a larga abrangência de suas atribuições, como anteriormente mencionado.

Ademais, evitaria a também a existência da figura do “caroneiro” (expressão utilizada pela Procuradora do Trabalho Heloíse Higgerssol Sá, em sede de indeferimento liminar de denúncia formulada junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - Notícia de Fato 3154.2018.01), ou seja, aquele trabalhador que não quer contribuir ou financiar as atividades sindicais, mas que, a despeito disso, pretende se beneficiar dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados por intermédio do sindicato. Apesar de ainda não haver consenso sobre a matéria, nos parece ser o posicionamento mais adequado.

Poder-se-ia afirmar que o condicionamento acima exposto estaria em dissonância com a liberdade de associação ou filiação dos trabalhadores, visto que estes estariam sendo compelidos/forçados a autorizar o desconto da contribuição sindical, todavia, não nos parece ser o caso.

Veja-se que o trabalhador, ao exercer o direito de oposição, já estará antecipadamente ciente dos efeitos de sua decisão, e, se assim proceder, é porque prefere assumir o ônus decorrente do exercício de sua liberdade, neste caso, eventuais direitos conquistados por negociações coletivas não lhes serão estendidos.

Trata-se, portanto, muito mais de um incentivo à sindicalização e à autorização do desconto da contribuição do que uma atitude coercitiva empreendida pelo sindicato com vistas a uma filiação ou associação compulsória dos trabalhadores.

Quanto à possibilidade de eventuais condutas discriminatórias por parte do empregador, no sentido de forçar o empregado a exercer o seu direito de oposição, é necessário registrar que isso não é uma particularidade somente desta matéria.

O conflito de interesses na relação trabalhista é comum e faz parte da própria dinâmica laboral. Havendo comprovação de eventual conduta discriminatória ou coerção por parte do



empregador, cabe ao sindicato da categoria, ao MPT ou ao próprio empregado, adotar as providências judiciais ou extrajudiciais necessárias.

Há, portanto, mecanismos para coibir tal prática. Sobre este tema, por exemplo, em caso de dispensa ilegal, é possível a aplicação analógica do art. 4º da lei 9.029/95, que dispõe sobre a reintegração do trabalhador dispensado por prática discriminatória, como inclusive já decidiu o TST ao considerar ilegal a dispensa de trabalhador logo após ajuizamento de reclamação trabalhista (ARR-11240-03.2014.5.03.0061), sem prejuízo de eventual indenização a título de danos morais individuais ou coletivos.

Por fim, imperioso salientar que o Brasil também é signatário da convenção 98 da OIT, cujo conteúdo estabelece a obrigatoriedade, por parte do Estado brasileiro, de adotar mecanismos com vistas a coibir atitudes antissindicaais.

#### **4.3. O PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA: UMA PROPOSTA PARA A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA APÓS A REFORMA TRABALHISTA.**

Considerando todo o exposto, passa-se, a partir de agora, à sintetização das principais diretrizes para a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

(I) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva não possibilita a transação (redução) de direitos absolutamente indisponíveis, ou seja, aqueles que visam estabelecer o denominado patamar civilizatório mínimo (em síntese, as normas constitucionais, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e as leis infraconstitucionais que asseguram patamar de cidadania).

(II) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva não se restringe à análise das convenções e acordos coletivos de trabalho, devendo ser aplicado também às demais relações juscoletivas (auto-organização dos seres coletivos, autonomia negocial, autotutela e representação de interesses).

(III) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva se dirige também às relações travadas entre particulares (empregados e empregadores), e não somente ao Estado, a fim de evitar intervenções recíprocas abusivas entre os entes privados, especialmente dos empregadores em face dos sindicatos dos empregados, reduzindo, assim, as denominadas condutas antissindicais.

(IV) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva terá maior aplicabilidade quanto maior for a legitimidade e quanto mais fortalecido forem os sindicatos obreiros.

(V) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva não possibilita a renúncia unilateral de direitos trabalhistas. Assim, quando o § 2º do art. 611-A informa que “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade”, a melhor interpretação a ser dada ao dispositivo, isto é, a interpretação mais consentânea com a atual cultura juslaboral, é no sentido de que as contrapartidas existentes na negociação não necessitam de uma correlação formal/matemática (um direito por outro), mas sim de uma correlação material/substancial, de tal modo que o resultado final da transação não reduza o padrão geral de direitos garantido pela legislação estatal heterônoma.

(VI) O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva não limita a cognição judicial aos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme dispõe o art. 8º, § 3º da CLT, impondo, neste ponto, a necessária interpretação sistemática da legislação celetista.

(VII) A rigorosa limitação da autonomia da vontade, típica do direito individual do trabalho, não se aplica ao direito coletivo. Assim, o intérprete do direito deve privilegiar a autonomia da vontade coletiva, em face da legislação estatal, sempre que esta esteja de acordo com as diretrizes anteriormente expostas e sempre que as relações coletivas estejam pautadas pelo princípio da equivalência dos contratantes.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O novo princípio do direito coletivo do trabalho introduzido pela reforma trabalhista – o da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva – busca, essencialmente, guiar o intérprete do direito a uma nova cultura juslaboral, introduzindo uma nova lógica para as negociações coletivas de trabalho, isto é, garantindo maior liberdade de negociação entre os seres coletivos (particulares) em face de uma menor intervenção e interferência do Estado.

Em que pese o princípio em análise apenas tenha sido expressamente introduzido ao diploma celetista com a reforma trabalhista, o Supremo Tribunal Federal, especialmente através dos Recursos Extraordinários 895.759-PE e 590.415-SC, já vinha demonstrando maior abertura às negociações coletivas, fazendo prevalecer a autonomia privada coletiva em face da legislação estatal heterônoma, chegando a afirmar, expressamente, que a rigorosa limitação da autonomia da vontade, típica do direito individual do trabalho, não se aplicaria ao direito coletivo.

Adentrando ao tema central desta monografia, foram analisadas as seguintes questões: 1) a extensão e o âmbito de incidência do princípio da intervenção mínima, 2) os possíveis impactos do princípio da intervenção mínima sobre os antigos limites das negociações coletivas de trabalho, 3) a possibilidade de harmonização do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva com o clássico princípio protetivo do direito do trabalho e, por fim, foi analisada uma problemática recente, qual seja 4) a possibilidade de autorização para desconto de contribuição sindical aprovada em assembleia.

Quanto à extensão e o âmbito de incidência do princípio da intervenção mínima, foi visto que o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva terá incidência não somente quando da análise dos acordos e convenções coletivas, mas também no tocante às demais relações coletivas de trabalho (auto-organização, autonomia negocial, autotutela e representação de interesses). Verificou-se também que o referido princípio terá incidência nas relações travadas entre particulares (sindicatos dos empregados e empregadores), e não somente na relação entre o particular e o Estado.

No que tange aos possíveis impactos do princípio da intervenção mínima sobre os antigos limites das negociações coletivas de trabalho, verificou-se que não houve modificações

substanciais neste ponto, a ideia de intervenção mínima não pode ser compreendida como um absentéismo estatal absoluto. Neste sentido, o aplicador do direito continua obrigado a observar a legislação estatal, a constituição federal, os tratados internacionais, às normas de ordem pública, os direitos absolutamente indisponíveis, etc... Não há, portanto, que se falar em limitação à cognição judicial aos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme dispõe o art. 8º, § 3º da CLT, impondo, neste ponto, a necessária interpretação sistemática da legislação celetista.

Quanto à possibilidade de harmonização do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e o princípio protetivo, concluímos que o direito coletivo do trabalho se submete ao princípio da equivalência dos contratantes, o que garante a isonomia entre os seres coletivos. Neste sentido, o problema da hipossuficiência do trabalhador, existente no direito individual do trabalho, é superado no direito coletivo. A atuação coletiva, por intermédio dos sindicatos, possibilita que os trabalhadores negociem com maior liberdade, sem a necessidade da clássica proteção do direito individual do trabalho. Todavia, abrimos um pequeno parêntese para informar que a presunção de igualdade entre os seres coletivos não pode ser absoluta, visto que uma das consequências da reforma trabalhista foi o enfraquecimento dos sindicatos, fato que não pode ser ignorado pelo intérprete do direito.

No que toca à possibilidade de autorização para desconto de contribuição sindical aprovada em assembleia, foi visto que o Ministério Público do Trabalho e a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho firmaram entendimento no sentido de ser possível a aprovação do referido desconto para contribuição sindical de forma coletiva (em assembleia). Isso porque a reforma trabalhista, em nenhum momento, exigiu expressamente a autorização individual, bem como que a autorização individual de cada trabalhador poderia fomentar condutas discriminatórias por parte do empregador. Ademais, considerando que o exercício da autonomia da vontade coletiva vai além da mera pactuação dos acordos e convenções coletivas, estendendo-se também à auto-organização e à representação dos interesses das categorias, firmamos posicionamento no sentido de que o Ministério Público do Trabalho e o enunciado de nº 38 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA estariam mais adequados

à dinâmica da Lei 13.467/2017, haja vista a aplicação da mínima intervenção na autonomia coletiva.

Por fim, condensamos, no último tópico do capítulo 4, algumas das principais diretrizes interpretativas para a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, levando-se em consideração todo o exposto anteriormente.

Salienta-se, por fim, que este trabalho não teve como pretensão esgotar a temática aqui proposta. Por se tratar de um princípio ainda novo no direito coletivo, há muito o que se produzir e se questionar, de tal forma que, ao menos, esperamos que estas breves páginas tenham servido de estímulo à reflexão da comunidade acadêmica e dos demais profissionais da área jurídica.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte

BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Luis Roberto e MELLO, Patrícia Perrone Campos. **O direito coletivo do trabalho no supremo tribunal federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso**. Revista Jurídica Luso-Brasileira. ano 4, n. 4, 2018

CARVALHO, Augusto César Leite. **Princípio de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. 1ª Ed. São Paulo. Ltr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** – 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, Método, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

KELSEN, Hans, 1881-1973. **Teoria pura do direito**; [tradução João Baptista Machado]. 6ª ed. - São Paulo : Martins Fontes, 1998.

KOZICKI, Katya. **A interpretação do direito e a possibilidade da justiça em Jacques Derrida**. In: FONSECA, Ricardo Marcelo (Org.). **Crítica da Modernidade: diálogos com o direito**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou**. São Paulo: Saraiva, 2018.

\_\_\_\_\_, **O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. Revista do Advogado. , v.38, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva. 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10a. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 29ª ed. Saraiva, São Paulo, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª. Ed. São Paulo. LTr. 2002.

SABADELL, Ana Lúcia. **Manual de Sociologia Jurídica: introdução a uma leitura externa do direito**. 6. Ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2013

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da. **Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, **A ressignificação da dependência econômica**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010\\_oliveira.pdf?sequence=4](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4)

SADY, João José. **Curso de Direito Sindical**. 1ª ed. São Paulo, LTr. 1988.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 37ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014,

SILVA, Walküre Lopes Robeiro da. “**Representação e representatividade no contexto da Liberdade Sindical**”. In: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/67706-89136-1-pb.pdf>. Acesso em 22/11/2018

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **A Constituição e o Supremo** [documento eletrônico] / Supremo Tribunal Federal. 5. ed. atual. até a EC 90/2015. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. 2 v.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho** / Maria Cecília Máximo Teodoro. -- 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018.

TORCHIA, Bruno Martins e MACHADO, Tacianny Mayara Silva. **A mediação e o princípio da autonomia privada coletiva como alicerces na resolução dos conflitos sindicais** in: SOUZA, Claudia Maria Gomes, et al. Mediação de Conflitos A emergência de um novo paradigma. Del Rey, 2016

ZATTI, Vicente. **Autonomia e Educação em Immanuel Kant e Paulo Freire**, Dissertação (Mestrado em Educação da Universidade Católica do Rio Grande do Sul). Porto Alegre, 2007

BRASIL. MPT. Nota técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018, Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS.

BRASIL. STF. Pleno. **Recurso Extraordinário Nº 590.415-SC** . Rel.: Min. Luís Roberto Barroso. DJe, 29.05.2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=26>

[29027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152](#) >. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. STF. Pleno. **Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3.685-8/DF**. Rel.: Min. Ellen Grace. DJe, 10/08/2006. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/ADI3685%20Eros%20Grau.pdf> >. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. STF. Pleno. **Recurso Extraordinário Nº 895.759-PE**. Rel.: Min. Teori Zavascki. DJe, 09/12/2016. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110> >. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. STF. Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3.045. Rel.: Celso de Mello. DJe, 1º-6-2007. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=461974> >. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. TST. 6ª Turma. **Recurso de Revista Nº 148000-66.2006.5.15.0105**. Rel.: Min. Maurício Godinho Delgado. DJe, 20/04/2012. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=820460&anoInt=2009> . Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. TST. SBDI-I. **Embargos Declaratórios em Recurso de Revista Nº 480867-96.1998.5.03.5555**. Rel.: Min. Milton de Moura França. DJe, 27.08.2004/J-17.05.2004. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1831339/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-4808679619985035555-480867-9619985035555/inteiro-teor-10204320?ref=amp>>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. TRT 4ª Região. 8ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0020209-97.2018.5.04.0009**. Rel. Des. Gilberto Souza dos Santos. Data de Julgamento 04/10/2018. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/iluitxlf1X3BDATRUJMF?&tp=0020209-97.2018.5.04.0009>>. Acesso em 26 nov. 2018.

BRASIL. TRT 3ª Região. 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010203-58.2018.5.03.0106**. Rel. Conv. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Data de Julgamento 04/10/2018. Disponível em: < [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=247465&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=10203&p\\_vara=106&cid=3899](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=247465&p_grau_pje=2&p_seq=10203&p_vara=106&cid=3899)>. Acesso em 26 nov. 2018.

BRASIL. TRT 3ª Região. Decisão Monocrática. **Mandado de Segurança MS-0010398-70.2018.5.03.0000**. Rel. Des. José Marlon de Freitas. Data de Julgamento 30/06/2018. Disponível em: < [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=211587&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=0010398&p\\_dig\\_cnj=70&p\\_ano\\_cnj=2018&p\\_vara=0000&cid=3899](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=211587&p_grau_pje=2&p_seq=0010398&p_dig_cnj=70&p_ano_cnj=2018&p_vara=0000&cid=3899)> . Acesso em 26 nov. 2018.