

Acordos Coletivos de Trabalho como ferramenta de gestão das relações de trabalho – mudança na segurança jurídica após a reforma trabalhista? E a liberdade sindical?

POR MARIA LUCIA BENHAME

“Ao se utilizar do instrumento coletivo como forma de gestão de relações de trabalho todo cuidado será pouco, e todos os elementos legais devem ser cuidadosamente cumpridos e documentados, já que a questão de fundo da falta de liberdade sindical, impacta não só na prática das negociações, como na eventual posterior apreciação dos instrumentos coletivos dela decorrentes pelo judiciário.”



Uma das formas mais usadas para solução de conflitos e gerenciamento de relações coletivas de trabalho é a autocomposição, que no Brasil é representada pelos instrumentos coletivos sindicais.

O que se busca neste artigo não é a discussão ideológica, mas sim, a questão jurídica, face ao nosso ordenamento jurídico com as alterações efetuadas pela reforma trabalhista, do quão verdadeira e autorizada é a “autocomposição”. Se a ausência de uma reestruturação sindical, com aprovação da plena liberdade sindical influi nessa segurança jurídica. E, portanto, qual sua eficácia e segurança jurídica na gestão das relações de trabalho.

As negociações coletivas são meios de resolução de conflitos, de autocomposição desses conflitos, e têm importância clara no desenvolvimento do Direito do Trabalho e das sociedades contemporâneas:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. *Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônima de regulação das relações de trabalho.* (grifo meu)¹

A estrutura mais ou menos democrática das relações sindicais e trabalhistas autoriza, ou não, uma maior atuação sindical na composição, gerando a autocomposição dos conflitos, portanto, com menor solução Estatal, ou, com maior ingerência do Estado, e dessa forma, privilegiando as soluções heterogêneas, normalmente decorrentes de situações de conflitos.

No modelo da autocomposição a liberdade de negociação e fixação de normas é tal que a própria norma surge da sociedade civil, já no segundo modelo, o Estado controla, ainda que mais timidamente, o negociado, restringindo a “criatividade normativa”² (op. cit.).

Há ainda segundo Maurício Godinho Delgado, o modelo justtrabalhista autoritário, no qual o Estado controla e delimita a atuação sindical, a legislação estatal é robusta, minuciosa, e “institui formas e conteúdos de soluções de conflitos, procurando se antecipar ou sufocar por meio de uma cuidadosa operosidade legislativa, às alternativas jurídicas que se poderiam privadamente, estabelecer”.³ (op. cit.)

Portanto, não podemos analisar a situação das negociações sindicais, como forma de gestão das relações de trabalho, sem analisar a estrutura sindical, sua liberdade e reconhecimento pelos demais órgãos pertencentes ao nosso Estado, como o Judiciário e o Ministério Público, mas também, e mais importante, o reconhecimento dessa estrutura como realmente representativa pelos trabalhadores e empresários.

Não é mais segredo que nossa estrutura sindical decorre da “Carta Del Lavoro” de 1927, como se verifica da definição de entidade sindical, que contém, a mesma definição quase esquizofrênica de liberdade sindical encontrada na legislação brasileira:⁴

III. L'organizzazione sindacale o professionale è libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto e sottoposto al controllo dello Stato, ha il diritto di rappresentate legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui è costituito: di tutelarne, di fronte allo Stato e alle altre associazioni professionali, gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria, di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico.

Em tradução livre da parte negritada: A organização sindical ou profissional é livre, **MAS** (grifo nosso) somente o sindicato legalmente reconhecido, e sob controle estatal, tem o direito de representar legalmente toda a categoria dos empregadores ou de trabalhadores, ou seja, a organização sindical é livre nos exatos termos e limites ditados pelo Estado; claro que o Brasil se insere no modelo justtrabalhista autoritário, como aliás indica Maurício Godinho Delgado⁵ (op. cit. fls. 1470).

No entanto, a Carta del Lavoro, já previa a figura do contrato coletivo de trabalho, deixando nas mãos das entidades sindicais a determinação das regras principais aplicáveis ao contrato individual do trabalho, mas ainda sob controle estatal.⁶

XI. Le associazioni professionali hanno l'obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori, che rappresentano.

Il contratto collettivo di lavoro si stipula fra associazioni di primo grado, sotto la guida e il controllo delle organizzazioni centrali, salva la facoltà di sostituzione da parte dell'associazione di grado superiore, nei casi previsti dalla legge e dagli statuti.

Ogni contratto collettivo di lavoro, sotto pena di nullità, deve contenere norme precise sui rapporti disciplinari, sul periodo di prova, sulla misura e, sul pagamento della retribuzione, sull'orario di lavoro.

Em resumo: As associações profissionais têm a obrigação de regular as relações de trabalho entre a categoria de empregadores e empregados, e a carta indica os requisitos mínimos desses contratos, sob pena de nulidade, e os itens seguintes até o de número XXI indicam todas as minúcias de tais regras, portanto, uma “liberdade vigiada”.

E por que é importante essa análise de uma legislação antiga e já cancelada na Itália? Porque a visão da forma e segurança jurídica de nossas negociações sindicais, hoje, no século XXI dependem da visão laboral presente em nosso País desde Getúlio Vargas, que se inspirou em tal legislação, que quase 80 anos depois continua a reger nossas relações sindicais.

Inspirado também na legislação italiana, da época, portanto, na visão fascista de que os sindicatos são entidades que devem colaborar com o Estado para manutenção das condições de trabalho e emprego, e, portanto, da “paz social”, surgem a estrutura sindical e as normas trabalhistas individuais do Direito do Trabalho no Brasil.

A palavra fascista decorre de “fascio” e contém, em si, toda a justificativa e inspiração da legislação então vigente, já que significa um feixe, que nada mais é na definição da língua portuguesa do que “Reunião de objetos que estão ligados por algo em comum”.⁷

Assim, a união das forças sindicais e sociais era impositiva para a paz social, e, portanto, imprescindível o controle estatal.

Muitas mudanças houveram desde o século XIX e início do século XX na estrutura social e econômica dos Países. A Itália do pós-guerra alterou sua estrutura sindical, privilegiando a liberdade sindical, e a sua Constituição estabeleceu:

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA (Gazzetta Ufficiale 27 dicembre 1947, n. 298)⁸

Art. 39. L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

O dispositivo constitucional prevê liberdade de criação do sindicato, com possibilidade de criação de contratos coletivos de condições de trabalho, a atuação sindical é protegida pelo “Statuto dei lavoratori” (L 300/70)⁹.

Com tal legislação, hoje a Itália possui três grandes confederações nacionais, CGIL – inspiração comunista e socialista, CISL, de inspiração católica, e UIL, de inspiração social-democrata¹⁰ alguns sindicatos por empresa, e negociações sindicais com estrutura nacional, e é, apesar de muitos empregados aposentados, uma ilha de associação sindical, numa Europa em que a sindicalização diminui a cada ano, contando com 40% de empregados associados.¹¹

Com isso contratos coletivos são firmados considerando as particularidades das regiões, ou empresas, fixando-se livremente as regras de contratação laboral.¹²

Portanto, não é impossível sair de uma situação de estrutura sindical praticamente paraestatal para uma estrutura de mais liberdade, que permite as negociações periódicas de acordo com a situação econômica e social de cada setor ou localidade ou empresa.

Nem se diga que o Brasil é um país continental com diferentes realidades socioeconômicas e culturais, a Itália também o é, as diferenças entre o Sul e o Norte da Itália são sempre presentes e conhecidas de todos, mantendo-se hoje ainda:

*Il reddito degli italiani: le differenze tra Nord e Sud – Nel mezzogiorno la ricchezza di ogni singolo italiano è pari alla metà di quella del Nord.*¹³

Em tradução livre: *A renda dos italianos, a diferença entre Sul e Norte – No sul a riqueza de cada italiano é em média a metade da do norte.*

E ainda:

*“Italia divisa in due, cresce il divario Nord-Sud” Il rapporto dell’Eurispes: “Nel Meridione la situazione è critica. Difficile prevedere una ripresa”. Tra il 2009 e il 2012 chiuse oltre 11 mila imprese.*¹⁴

Ou em português:

“A Itália dividida em duas, cresce a diferença entre norte e sul. O relatório de Eurispes: No sul a situação é crítica. Difícil de prever uma retomada. Entre 2009 e 2012 fecharam mais 11 mil empresas.”

Portanto, temos um País, com grandes diferenças sociais, econômicas e culturais em suas diferentes regiões, que possuía uma legislação fascista e, portanto, autoritária, na qual o Brasil se baseou para criação da legislação coletiva trabalhista, e que modificou sua legislação, demonstrando ser possível tal mudança.

E então a negociação no Brasil? Quanto nossa estrutura sindical ajuda ou atrapalha na eficácia das negociações sindicais como instrumento de gestão das relações do trabalho?

Primeiramente há que se recordar, que as possibilidades de flexibilização não surgem neste momento, e já eram previstas em lei desde 1965, como, por exemplo, a autorização da redução proporcional de jornada e salário:¹⁵

LEI Nº 4.923, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1965.

Art. 2º A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Outras disposições legais de negociação/flexibilização surgiram desde então, e podemos considerar a maior delas, a criação pela opção do FGTS, que deixa ao poder potestativo do empregador a possibilidade da rescisão contratual, contrapondo-se a estabilidade decenal então vigente.¹⁶

Ainda há a lei de trabalho temporário em 1974, o contrato de trabalho por prazo determinado com redução de encargos, banco de horas, negociação coletiva permitindo a alteração da jornada dos turnos ininterruptos de revezamento em 1988.

Em 1989, a liberação do trabalho das mulheres, a Terceirização das atividades-meio das empresas em 1993; em 1994 a desindexação dos salários e a descaracterização do vínculo empregatício entre cooperados e cooperativas. A participação dos lucros e resultados desvinculado do salário, através de medidas provisórias, culminando na lei 10101/2000, que também autorizou o trabalho no comércio aos domingos, a criação do texto do art. 476 A da CLT com a previsão da suspensão de contrato de trabalho, o hoje dito *lay off* para manter a tradição corporativa dos termos estrangeiro...

Tínhamos, portanto, várias leis flexibilizando as relações de trabalho, ou permitindo que tais flexibilizações ocorressem no mais das vezes, com assistência sindical, sem, no entanto, permitir liberdade de negociação pelos sindicatos, senão nos seus estritos parâmetros, ou seja, num claro modelo de controle estatal das relações de trabalho, reduzindo, desestimulando a autocomposição dos conflitos.

Os Tribunais trabalhistas brasileiros tinham jurisprudência dominante, com súmulas, orientações jurisprudenciais e julgados que desprestigiavam e anulavam instrumentos coletivos, tais como as ações civis públicas intentadas contra instrumentos coletivos por alegada ausência de respeito aos estritos termos da lei:¹⁷

113000082296 -RECURSO DA RECLAMADA NULIDADE DO JULGADO - CERCEAMENTO DE DEFESA – (...) Diferenças salariais. Acordos coletivos. Ainda que observados os requisitos formais para a celebração dos acordos coletivos trazidos aos autos, reputo ilegal a redução salarial, posto que não obedecido o art. 2º da lei nº 4923/65, considerando o período e o percentual da redução. (...)

103000253777-RECURSO DE REVISTA (...) DIFERENÇAS SALARIAIS-REDUÇÃO SALARIAL MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA-O Tribunal Regional entendeu nula a redução salarial, ainda que prevista em acordo coletivo, sob o fundamento de que não foram observados os limites estabelecidos no art. 2º da Lei nº 4.923/65. A reclamada insurge-se contra a decisão, alegando redução proporcional à redução da jornada, sem, contudo, impugnar o fato de não ter sido observado o percentual estabelecido em lei. Dessa forma, não há como inferir ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece. (...)

E ainda, TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RO 00000084820125020010 SP 00000084820125020010 A28 (TRT-2) - Data de publicação: 22/04/2015 – anulando cláusula que estabelecia percentual de HE em 100%, porque incidente sobre salário base e não remuneração.

Quando se pensa nas normas coletivas como instrumento de gestão das relações de trabalho, a primeira ideia que surge é a de evitar desemprego, mas não. Também é gestão ter mais benefícios para reter talentos, poder gerir situações de trabalho de uma determinada natureza e outras.

Não são só os instrumentos que implicam em renúncia de direitos, no ver de muitos operadores de direito, que podem surgir das negociações coletivas.

Há instrumentos coletivos reduzindo o percentual de desconto do vale-transporte de 6% para 3% do salário para o empregado, que é declarado nulo, considerando-se a diferença de 3% “economizada” pelo empregado como verba salarial, penalizando empregado e empresa. Ou ainda decisão que declara nula cláusula que previa pagamento e vale-transporte em dinheiro.¹⁸

E então, em 2017, buscando uma maior segurança jurídica e o privilégio dos instrumentos coletivos surge a reforma trabalhista, instituída pela lei 13.476/17¹⁹, que, no entanto, surgiu sem modificar a estrutura sindical brasileira.

O projeto de lei começou com uma mudança pontual, justamente focado na alteração das relações coletivas, e visava privilegiar e dar força ao negociado sobre o legislado, o que vale dizer, obrigar que os instrumentos coletivos fossem aceitos, ainda que contrários à lei, por refletirem a vontade das partes, sobrepujando a lei no assunto ali tratado.

Especificamente sobre tal situação surgiram dois novos artigos.

O art. 611-A que diz: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:” Trazendo então um rol de assuntos não taxativo, como se percebe da expressão “entre outros”, que, se negociados, terão prevalência sobre a lei, ainda que contrários a ela.

E o art. 611-B que indica rol de direitos que não podem ser negociados senão como melhoria do já disposto em norma legal constitucional ou infraconstitucional, trazendo então, tal artigo, uma enumeração taxativa.

E por fim, como regra geral, privilegiando as relações locais de trabalho, o art. 620 é modificado para instituir a validade do Acordo Coletivo sobre a Convenção Coletiva, indicando que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em

convenção coletiva de trabalho”. Portanto, ainda que suas regras sejam inferiores às das Convenções Coletivas, ainda assim, as regras e condições de trabalho contidas no Acordo Coletivo terão validade sobrepujando-se à lei e às regras das Convenções Coletivas.

Tal panorama mostra, a princípio, que os instrumentos coletivos saem fortalecidos.

Necessário, no entanto, entenderam ainda os legisladores, sem trocadilhos, controlar o controle do Judiciário sobre a vontade coletiva.

E então, alteraram o art. 8º da CLT, inserindo o § 3º estabelecendo que ao Judiciário cabe somente o exame da 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.

À primeira vista parece que o raciocínio teria sido: se o Judiciário civil não interfere nos contratos entre empresas, então se usarmos a lei civil o efeito será o mesmo, mas o que são os elementos contido no art. 104 do Código Civil?

Diz o artigo:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

- I – agente capaz;
- II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III – forma prescrita ou não defesa em lei

Muito fácil “controlar o controle” ... Será?

Na esfera sindical agente capaz será o sindicato que a lei determinar como capaz, respeitando as limitações da iconicidade sindical, categoria econômica, profissional (dominante, diferenciada ou liberal) e a base territorial. O que vale dizer: Instrumento coletivo firmado com sindicato incapaz, é nulo.

No objeto lícito, a preocupação será a análise de todas as regras jurídicas, e dentre ela, preocupação primordial, de que os direitos trabalhistas continuam irrenunciáveis, e, portanto, todo acordo, como próprio nome diz, deve refletir verdadeira transação. Assim, o disposto no § 2º do art. 611-A: 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, não deve ser interpretada de que nenhuma contrapartida precisa estar presente, mas sim, que a contrapartida não precisa ser expressa – “isto em troca daquilo”, mas deve estar presente de maneira global (teria do conglobamento), a se perceber que, no instrumento, ambas as partes envolvidas tiveram vantagens e desvantagens recíprocas.

E a forma prescrita, que hoje obriga o registro dos instrumentos coletivos no sistema Mediador do Ministério do Trabalho, bem como todos os requisitos formais previstos em lei e nos Estatuto das entidades sindicais envolvidas.

Portanto, os instrumentos coletivos, ainda que privilegiados na nova sistemática legal devem ser negociados e elaborados e instrumentalizados com cuidado, da maneira a evitar nulidades posteriores.

A possibilidade de nulidade dos instrumentos coletivos por vício de consentimento, ou vícios sociais (simulação, fraude) é a mesma da sistemática anterior.

A nulidade por análise de fundo, ou seja, se o mérito do acordo está, ou não, de acordo com o sistema legal também é um risco presente, pois que é área analisada na licitude do objeto negociado.

Mas há ainda uma grande questão, que deve ser analisada para se delimitar a segurança jurídica de validação dos instrumentos coletivos firmados pós-reforma, consistente se há alguma influência da manutenção da unicidade sindical na percepção da legitimidade de fato da estrutura sindical para dar força legal e moral às negociações coletivas.

A realidade legal no Brasil é a da ausência de liberdade sindical plena, uma vez que a inserção do representandos no sindicato que o representa decorre de impositivo legal e não de sua vontade, mau vez que o País não ratificou todas as regras internacionais da OIT sobre estrutura sindical.

O Brasil é signatário, e ratificou duas convenções da OIT, a de número 98²⁰ e a 154²¹.

A Convenção 98 tem como regras principais:

- Evitar discriminação e proteger o trabalhador sindicalizado – art. 1º.
- Proteção das entidades sindicais em si – art. 2º.
- Fomentar o uso da negociação coletiva para regular as relações de emprego – art. 4º.

E a Convenção 154, busca o fortalecimento e privilégio da negociação coletiva, indica que “negociação coletiva” naquela norma: compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

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

Portanto, o Brasil ratificou regras que protegem as instituições sindicais de ingerência estatal e uma das outras, e fomentar a negociação coletiva, mas não ratificou a principal regra²², que é a da liberdade sindical efetiva, protegida pela Convenção 87 da OIT²³, que contém como principais regras a possibilidade de criação de entidades sindicais por trabalhadores (não só empregados) e empregadores, sem nenhuma ingerência ou limitação estatal.

Convenção 87 da OIT:

Art. 2º Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3º 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Dessa forma, ao impor a unicidade sindical baseada em limitação da categoria econômica, e da categoria profissional daí decorrente, ou decorrente de uma profissão diferenciada ou liberal, bem como estabelecer suas bases territoriais aceitáveis, e ainda efetuar o registro dessas entidades com controle de sua criação (ainda que por força da súmula 677 do STF²⁴), a legislação brasileira fere a plena liberdade sindical.

Temos então, por força de lei sindicatos que representam trabalhadores e empresas sem que estes os tenham criado e mesmo escolhido como entidade aptas a representa-los.

Onde então a legitimidade de fato?

A nossa estrutura sequer permite que se verifique sua legitimidade, uma vez que a representação é imposta.

E a legitimidade de representação passa pela percepção da vontade, dos anseios dos representados.

A crise de representatividade sindical, pelo descolamento das entidades sindicais dos anseios de seus representados surge mesmo em países europeus com tradição de liberdade e representatividade sindical, como é indicado pelos sociólogos franceses no livro sobre as relações sociais na Europa, que em 2005, num estudo sobre o sindicalismo europeu os autores percebiam e concluíam que:²⁵

Le syndicalisme de lutte a perdu ses troupes. Les salariés qui travaillent encore dans les secteur traditionnels n'ont plus le même profil."

E ainda:

"Leurs discours (dos sindicatos) et leurs pratiques paraissent parfois relever d'une autre époque. Ils ne "parlent" pas aux nouvelles générations"

Em tradução livre: O sindicalismo de luta perdeu suas tropas. Os empregados que trabalham ainda nos setores tradicionais não têm mais o mesmo perfil. Seus discursos e suas práticas parecem muitas vezes de outra época. Eles não se comunicam mais com as novas gerações.

Ora, se o movimento sindical livre, criado por trabalhadores e empresas tem que manter-se em constante relação com suas bases de representação, até para que se mantenha vivo, como manter vivos e legítimos os sindicatos brasileiros impostos por lei a seus representados?

Ao se analisar as decisões de nulidade de instrumentos coletivos citados acima, o que se percebe é uma presunção de que o acordo não foi legítimo, e não o foi porque a estrutura sindical é falha e não legítima.

Essa percepção é verificada em pesquisa efetuada pela ANAMATRA em 2008, sem os “calores da reforma”²⁶:

A percepção geral dos magistrados do trabalho é de que o movimento sindical necessita de mudanças urgentes. Há praticamente um consenso (96,1% dos magistrados) sobre a necessidade de uma reforma sindical no País, sinalizando a existência de uma avaliação bastante negativa sobre a atual forma de estruturação e funcionamento do sindicalismo no país. Os entrevistados enfatizaram que ela deveria ocorrer imediatamente, pois somente 12% compreendem que a reforma deveria ser realizada em um contexto mais favorável do que o atual.

QUADRO 4.1

Existe a necessidade de uma reforma sindical do Brasil?

	%
Sim	84,4
Não	2,4
Sim, mas o contexto não é favorável	11,7
Não tem opinião formada	1,4
Total	100,00

Fonte: CESIT/IE/UNICAMP – ANAMATRA.

Nessa pesquisa, os magistrados se mostravam contrários ao sistema atual por não enxergarem nele real representatividade:

Mais de 80% dos magistrados entrevistados são favoráveis à exigência de representatividade para as entidades de classe exercerem as prerrogativas sindicais. É uma regra que conflita com o princípio da absoluta liberdade sindical, pois admite algum grau de mensuração de representatividade para o exercício da atividade sindical. Assim, prevalece a defesa do fim da unicidade combinada com a existência de mecanismos que aferem a representatividade das entidades de classe. Ou seja, prevalece a posição da criação de condições para a existência de sindicatos expressivos e com capacidade de representação. A resposta corresponde a uma avaliação dos entrevistados sobre o atual quadro de pulverização sindical.

É de difícil dissociação a percepção de falta de legitimidade na representatividade sindical, com os julgados que anulam instrumentos coletivos.

E ainda que a pesquisa indicada seja antiga, com mais de 10 anos de vida, a estrutura sindical não foi modificada nesse período, como não o foi, pelo menos nos últimos 80 anos.

Com essa percepção, como encontrar segurança jurídica nos instrumentos coletivos efetuados após a reforma, que, por disposição legal têm prevalência sobre a lei, salvo em assuntos específicos, se a percepção de ausência de legitimidade se mantiver?


Uma estrutura realmente legítima, e representativa, com certeza, daria maior segurança jurídica aos acordos efetuados, pois que as entidades sindicais seriam escolhidas pelas bases representadas.

Um instrumento coletivo negociado por um sindicato imposto aos representados não tem, à primeira vista, a mesma percepção de legitimidade do que o negociado e firmado, por sindicato escolhido livremente por seus representados.

Portanto, a falta de legitimidade de fato, decorrente da unicidade sindical imposta por lei, é um elemento que impactará no exame dos instrumentos coletivos firmados mesmo pós-reforma.

E ao se verificar todos os detalhes de cuidados legais decorrentes simplesmente da aplicação do art. 104 do Código Civil, a situação de insegurança pode ainda perdurar.

A se manter a estrutura sindical como está, num exemplo simples de uma empresa com matriz e filiais em 10 Estados diferentes, para negociar um acordo de participação nos lucros, terá que ter, no mínimo, 10 acordos coletivos sobre a matéria, ou muitos mais, se considerarmos todas as categorias profissionais diferenciadas e liberais presentes nessa empresa. E a assinatura com um sindicato não representativo do ponto de vista do art. 104 do Código Civil, gera a presença de agente incapaz, e, portanto, a nulidade do acordo.

Assim sendo, ao se utilizar do instrumento coletivo como forma de gestão de relações de trabalho todo cuidado será pouco, e todos os elementos legais devem ser cuidadosamente cumpridos e documentados, já que a questão de fundo da falta de liberdade sindical, impacta não só na prática das negociações, como na eventual posterior apreciação dos instrumentos coletivos dela decorrentes pelo judiciário. 

NOTAS

- 1 Maurício Godinho Delgado. *In Curso de Direito do Trabalho*. Ed. LTr.
- 2 Idem, *ibidem*.
- 3 Idem, *ibidem*.
- 4 <http://lacartadellavoro.blogspot.com.br/>
- 5 Maurício Godinho Delgado. *In Curso de Direito do Trabalho*. Ed. LTr, fls 1470.
- 6 <http://lacartadellavoro.blogspot.com.br/>
- 7 <http://www.dicio.com.br/feixe/>
- 8 http://www.senato.it/1025?sezione=122&articolo_numero_articolo=39
- 9 <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/>
- 10 Compendio di Diritto del Lavoro – CELT. 4. ed., 2011, Massimiliano Di Piero).
- 11 Les relations sociales em Europe – Acteurs et enjeux – ed Liaisons, 2005, Michèle Millot, Jean-Paul Roulleau.
- 12 <http://www.lavoce.info/archives/16300/rappresentanza-sindacati-impresе-decidono-da-soli/>
- 13 <http://www.panorama.it/economia/soldi/reddito-italiani-differenze-nord-sud>
- 14 <http://www.lastampa.it/2014/09/14/economia/italia-divisa-in-due-cresce-il-divario-nordsud-i8chrLDYVAPqWBIakRWjQO/pagina.html>
- 15 <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4923-23-dezembro-1965-368275-publicacaooriginal-1-pl.html>
- 16 *Compendio de Direito Sindical*, Amauri Mascaro Nascimento, 6. ed. LTr.
- 17 www.jusbrasil.com.br.
- 18 TST – AA – 366.360/97.4 – Ac. SDC; 01.06.98).
- 19 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1.
- 20 https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm
- 21 https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm.
- 22 https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm.
- 23 https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm.
- 24 Súmula 677 STF: 9 de outubro de 2003 :Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.
- 25 “Les relations sociales em Europe” (Millot, Michèle e Roulleau, Jeal-Pol, i, 2005, Paris, Fr, ed Liaisons, p. 84.
- 26 <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/54/00000990.pdf>.



ARQUIVO PESSOAL

MARIA LUCIA BENHAME é sócia-fundadora da banca Benhame Sociedade de Advogados. É advogada e consultora jurídica na esfera empresarial, especialmente nas áreas sindical, recursos humanos e trabalhista (individual e coletivo).