

# O MODELO BRASILEIRO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC/SP); Pesquisa de Pós-doutorado realizada no UniCEUB; Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação e Editor-chefe da *Revista Jurídica do CESUPA*; Titular da Cadeira n. 26 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

**Resumo:**<sup>1</sup> O estudo que pretende discutir como o modelo brasileiro de organização sindical interfere na discussão a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado, e como lidar com isso, especialmente depois do que foi decidido no tema 1.046, pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Trata-se de uma análise teórico-normativa que, com base na doutrina, no ordenamento jurídico e na jurisprudência, analisa questão importante para o Direito do Trabalho e para o Direito Sindical, que é a negociação coletiva. Como principal resultado alcançado chegou-se à conclusão de que a melhor forma de lidar com o fato de o consolidado modelo brasileiro de organização não ajudar em uma negociação coletiva ampla, e que foi entendida como constitucional, é focar em uma noção que o Tema 1.046 do STF respeita, e que é a

indisponibilidade de boa parte dos direitos trabalhistas, não reconhecendo validade para acordos e convenções que não respeitem essa condição.

**Palavras-chave:** Modelo brasileiro de organização sindical; Tripé do corporativismo; Prevalência do negociado sobre o legislado; Tema 1.046 do STF; respeito aos direitos indisponíveis.

**Abstract:** This study aims to discuss how the Brazilian model of union organization interferes with the debate regarding the prevalence of negotiated agreements over legislation, and how to address this, especially after the Supreme Federal Court's decision in case 1.046. It is a theoretical-normative analysis that, based on doctrine, legal framework, and jurisprudence, analyzes an important issue for Labor Law and Union Law: collective bargaining. The main conclusion reached is that the best way to deal with the fact that the consolidated Brazilian model of organization does not facilitate broad collective bargaining, which has been deemed consti-

---

1. Texto de apoio à exposição do autor no IV Congresso Nacional e II Internacional da Magistratura do Trabalho, no dia 29 de novembro de 2025, em Foz do Iguaçu – PR.

tutional, is to focus on a notion respected by Supreme Federal Court case 1.046: the inalienability of a significant portion of labor rights, not recognizing the validity of agreements and conventions that do not respect this condition.

**Keywords:** Brazilian model of union organization; Tripartite system of corporatism; Prevalence of negotiated agreements over legislation; Topic 1.046; respect for inalienable rights.

## 1. INTRODUÇÃO

A negociação coletiva de trabalho é, possivelmente, o mais importante meio de solução de conflitos entre trabalhadores e empregadores em um ambiente normativo em que as partes no conflito conseguem ter igualdade de forças para que possa haver uma discussão com equilíbrio.

Isso exige, todavia, um modelo de organização sindical que favoreça a criação e a manutenção de entidades sindicais fortes, o que não é o caso do Brasil, onde as organizações sindicais, geralmente, são carentes de representatividade.

As negociações coletivas aqui no Brasil sempre ficaram aquém do que se esperava por esse motivo, e, o que já era um problema aumentou à medida em que se ampliavam as possibilidades de flexibilização do Direito do Trabalho, o que atingiu um patamar bem elevado com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, também denominada de Reforma Trabalhista, que consagrou a possibilidade ampla de prevalência do negociado sobre o legislado, o que restou considerado conforme a legislação depois que o Supremo Tribunal Federal (STF), julgando a questão, fixou a seguinte tese, no chamado Tema 1.046:

Tema 1.046 – Validade de norma coletiva de trabalho que imita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.<sup>2</sup>

2. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incide\\_nte=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTe](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incide_nte=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTe)

Fixado o objeto central da discussão, e nossa intenção de contribuir para uma melhor clareza do que a decisão do STF representa, e de como deve ser manejada, fixamos como objetivo geral da análise discutir como o modelo brasileiro de organização sindical interfere na discussão a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado, e como lidar com isso, especialmente depois do que foi decidido no tema 1.046.

Para isso, adotamos como metodologia fazer uma análise teórico-normativa que, com base na doutrina, no ordenamento jurídico e na jurisprudência, discuta questão importante para o Direito do Trabalho e para o Direito Sindical, que é a descrita acima, tendo o texto a seguinte estrutura: depois desta introdução apresentamos o modelo brasileiro de organização sindical, passando em seguida a verificar as consequências de um modelo ultrapassado e de baixa representatividade e a prevalência do negociado sobre o legislado, encerrando com uma conclusão que sugere como lidar com o problema decorrente de termos organizações sindicais que possuem dificuldades para participar, em igualdade de condições, como negociações em que pode haver a prevalência do negociado sobre o legislado.

## 2. O MODELO BRASILEIRO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL: O TRIPIÉ DO CORPORATIVISMO

A primeira questão que se deve ter em conta, quando se trata da atuação das entidades sindicais, é que estas surgiram dentro de uma proposta autoritária de controle das forças representativas do trabalho e do capital, pensada e executada durante o primeiro período em que o Brasil foi governado por Getúlio Vargas.

Iniciado o processo com o Decreto n. 19.770/31, e concluído com a criação da Justiça do Trabalho, inicialmente na esfera do Poder Executivo, formulou-se a estrutura tripartite do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho.

Essa estrutura, em forma de tripé, foi a seguinte: unicidade sindical, contribuição sindical compulsória, e solução dos conflitos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho, via competência normativa.

E esses elementos do tripé complementavam-se e se retroalimentavam, embora o primeiro fosse o proeminente. É fácil perceber como. O que Vargas pretendia era ter um modelo de relações coletivas de trabalho que pudesse gerar entidades para participar de seu esforço em prol de uma forma específica de desenvolvimento.

A unicidade sindical era uma opção perfeita para um sindicalismo controlado, de cooperação,<sup>3</sup> e que receberia, como recebeu, a incumbência de prestar serviços públicos.

Esse era o principal objetivo do modelo implantado por Vargas, mas, tinha consequências. Como seria um sindicato de cooperação, prestando serviços tipicamente públicos, precisava de uma fonte de receita, e aí nasceu o imposto, depois contribuição sindical compulsória. Essa receita compulsória, obrigatória, era totalmente contrária à ideia que vem de uma associação de interesses, que é essencialmente livre, mas, justificava-se, pois, precisava haver uma fonte de receita para custear serviços compulsórios e públicos por natureza.

Não parava aí. Os papéis do sindicato eram, principalmente, cooperar e prestar assistência, é verdade; os ideólogos do modelo, porém, dentro do governo Vargas sabiam que continuaria a haver conflitos entre o capital e o trabalho e tentativas de solução. Não permitiram, todavia, que eles, em não solucionados esses conflitos, dessem origem a ações de protesto ou de autodefesa, ou de ação sindical direta, como às vezes denomina a Organização Internacional do Trabalho, ações como a greve e o locaute.

Em troca dessa proibição, algo que desafiava a forma como as divergências entre trabalhadores e empregadores eram solucionadas no mundo do trabalho, criaram a competência normativa da Justiça do trabalho.

Considerando o cenário de proibição dos meios de ação sindical direta, era essa uma solução razoável, pois, algo precisava ser feito, uma vez que não se admitiam meios de autodefesa. Ainda assim, era parte de um esquema autoritário e de um sindicalismo controlado e assistencial.

A “Era Vargas” acabou, mas, o modelo foi mantido, ainda que convivendo com as mais diversas constituições, até com a Constituição da República de 1988, mantendo o tripé do corporativismo, a partir de um acordo que uniu esquerda e direita na Constituinte 1987/88, como se vê com Maria Hermínia Tavares de Almeida,<sup>4</sup> e com Ari Brandão de Oliveira.<sup>5</sup>

---

3. Essa função era tão proeminente que um dos grandes autores do Direito Sindical brasileiro, Octavio Bueno Magano indicava, até o final do século passado, a função de cooperação como uma das quais os sindicatos possuíam (MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. v. 3: Direito coletivo do trabalho).

4. ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. *Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 1980*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1996.

5. OLIVEIRA, Ary Brandão de. *A Constituição de 1988 e as repercussões na justiça do trabalho*. Belém: CEJUP, 1992.

Já tínhamos consolidado uma cultura de um sindicalismo autoritário, monopolista, tratado como uma excepcionalidade, até quando o pluralismo era/é exaltado.

Vejamos o que disse Evaristo de Moraes Filho a respeito da questão, quando em vigor a Constituição de 46:

Apesar de se encontrar em vigor a nova Constituição desde 18 de setembro de 1946, pouco se tem modificado a nossa legislação sindical. E isso constitui um fato deveras curioso: a sobrevivência de uma lei, promulgada para um regime corporativo fascistizante, em pleno quadro democrático de uma nação.<sup>6</sup>

É que isso era conveniente para uma elite sindical profissional, que via seus específicos interesses protegidos em um modelo de monopólio, mas, também para os representantes do capital, que sabiam que a unicidade com vantagens – contribuição sindical compulsória e competência normativa – é melhor do que um sindicalismo profissional de confronto e com representatividade,<sup>7</sup> e para o governo, sabedor de que entidades fracas não causam “problemas”.

E isso, claramente, motivou o acordo na Constituinte de 1987/88, acima mencionado. Não durou muito, todavia, com mudanças ocorrendo já seis anos depois da promulgação da Constituição de 1988. Em 2004, com a Emenda Constitucional n. 45, o tripé do corporativismo foi enfraquecido.

Com essa Emenda os §§ 2º e 3º do art. 114 da Constituição da República ficaram assim redigidos:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

6. MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978. p. 273.

7. Aqui a questão não é semântica. Ter a representação geral, como têm os sindicatos no Brasil, não quer dizer ter representatividade. Essa só nasce quando o sindicato é escolhido e, portanto, visto pelo trabalhador como, de fato e de direito, seu representante.

O que era uma prerrogativa de cada uma das partes no conflito: instaurar instância em dissídio coletivo, deixou de existir. Para ajuizar o dissídio coletivo, agora, só mediante “comum acordo”.

Parecia algo simples. Agora, somente pela vontade de todos os conflitantes o Judiciário Trabalhista poderia ser acionado para solucionar um conflito de natureza econômica. Não foi.

A doutrina até compreendeu bem a nova alteração. Assim defendeu, por exemplo, Otavio Brito Lopes, que registrou que: “Agora, o dissídio coletivo deverá ser instaurado por ambos os contendores, de comum acordo”.<sup>8</sup>

Marcos Neves Fava, por sua vez, indicou o que denominou de “sensível redução do poder normativo da Justiça do Trabalho” e, mais à frente, sentenciou: “somente serão ajuizados por acordo entre as partes litigantes”.<sup>9</sup>

Deveria ter cessado a possibilidade de um dos conflitantes, frustrada a solução do conflito pela negociação e recusada a arbitragem, instaurar, unilateralmente, como é de praxe na busca da prestação jurisdicional, instância em dissídio coletivo.

A jurisprudência não foi tão firme assim, até porque se trata de um ramo especializado do Poder Judiciário com um Tribunal Superior e 24 Regionais.

O Tribunal Superior do Trabalho, ressalte-se, decidiu no sentido da alteração constitucional:

COMUM ACORDO. NÃO CONCORDÂNCIA DO SUSCITADO. JURISPRUDÊNCIA DO TST. EXTINÇÃO. O comum acordo, pressuposto específico para o ajuizamento do dissídio coletivo, exigência trazida pela Emenda Constitucional n. 45/04 ao art. 114, § 2º, da CF, embora de modo ideal devesse ser materializado sob a forma de petição conjunta da representação, é interpretado de maneira mais flexível pela Justiça do Trabalho, no sentido de se admitir a concordância tácita na instauração da instância, desde que não haja a oposição expressa do suscitado, na contestação. No presente caso, verifica-se que, na primeira audiência de conciliação, o

8. LOPES, Otavio Brito. O poder normativo da justiça do trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 2, p. 166-170, fev. 2005.

9. FAVA, Marcos Neves. O esmorecimento do poder normativo – análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da justiça do trabalho. *In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). Nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 277 e 291.

Sindicato suscitado, apresentando a sua defesa, mostrou-se contrário à instauração do dissídio coletivo, reiterando em diversas ocasiões seguintes o seu posicionamento. O entendimento desta Corte, portanto, é o de que, ao alegar a ausência de comum acordo como causa extintiva do feito, o suscitado evidenciou de forma inexorável seu inconformismo com a instauração unilateral da instância, não cabendo a esta Justiça Especializada o exercício espontâneo e abusivo da jurisdição contra a vontade manifesta das partes de se oporem ao ajuizamento do dissídio coletivo, respaldada na Constituição Federal. Assim, nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a decisão regional que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC. Recurso ordinário não provido.<sup>10</sup>

Nem todos os tribunais, não obstante, acompanharam. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por exemplo, em 2017, considerou inconstitucional a alteração que instituiu o comum acordo, fazendo-o por meio da Súmula n. 66.<sup>11</sup>

A questão, todavia, foi resolvida de forma definitiva pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI n. 3.392-Distrito Federal, considerando constitucional o comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo. A decisão, por maioria, teve a seguinte ementa:

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional n. 45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de “mútuo acordo” para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos arts. 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. Limitação do poder normativo da justiça do trabalho. Violação aos arts. 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC n. 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9.

10. Processo: RODC n. 82300-35.2008.5.03.0000. Data de Julgamento: 12.4.2010. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Data de Publicação: *DEJT* 30.4.2010.

11. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 4 abr. 2021. A súmula foi suspensa por meio da Resolução n. 017/2020.

Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.<sup>12</sup>

Houve, ainda, uma segunda grande fissura ao tripé do corporativismo. Ela veio com a Lei n. 13.467/2017, também chamada de Reforma Trabalhista, que tornou voluntária a contribuição sindical, até então compulsória.

Houve reações em contrário, tanto por meio de decisões judiciais, como, até, por manifestação do Ministério Público do Trabalho, via coordenadoria que trata da liberdade sindical. No topo de tudo isso as diversas ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) propostas perante o Supremo Tribunal Federal, como as de número 5794, 5806, 5810, 5811, 5813 e 5815, entre outras, que trataram exatamente do fim da contribuição sindical compulsória. Essas ações não prosperaram, com o STF reconhecendo a constitucionalidade.<sup>13</sup>

Isso poderia ter posto um fim no tripé do corporativismo, que teve suas bases lançadas há mais de 90 anos, mas, pouco tempo atrás, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão não esperada por quem atua no ramo das relações de trabalho, individuais e coletivas, recriou uma fonte compulsória de receita para as entidades sindicais.

O STF alterou sua posição em relação à contribuição assistencial, em julgamento do Plenário nos ED no ARE 1018459. Nesse julgamento, concluído em 11 de setembro de 2023, o Pleno do STF, por maioria (10x1), considerou válida a cobrança de contribuição assistencial, desde que garantido o direito de oposição.

Como informou o Supremo Tribunal Federal: “A tese de repercussão geral fixada no Tema 935 foi a seguinte: ‘É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição’”.<sup>14</sup>

Para o Supremo, pode ser estabelecida em cláusulas de contratos coletivos de trabalho (acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho) a contribuição assistencial de forma compulsória a associados e a não associados, desde que garantido o direito de oposição.

12. Relator Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343478623&ext=.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2024.

13. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br).

14. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=513910>. Acesso em: 13 set. 2023.

E isso restabeleceu, no tripé, a perna da contribuição compulsória – porque, na prática, isso é o que foi recriado –, embora sendo outra contribuição, a assistencial, dando força para a manutenção da unicidade sindical.<sup>15</sup>

Com esse modelo, alguns paradoxos são gerados. Aqui apresentamos dois exemplos.

Primeiro, é um modelo com alta representação, por conta da unicidade sindical, mas, com baixíssima representatividade, o que já enunciamos rapidamente em nota, neste mesmo item. As entidades representam a todos, mas, não recebem suporte desses representados, que não se sentem parte de entidades que estão distantes, principalmente, dos trabalhadores e de suas demandas e problemas, mas que não podem ignorar, criando ou participando de outras associações.

Segundo, o movimento sindical é plural no nível das centrais, mas, com unicidade dentro do sistema confederativo: sindicatos, federações e confederações.

Tudo isso finda por gerar, ou manter, entidades sindicais fracas e sem capacidade de mobilização e/ou de barganha. Isso leva a uma situação totalmente desfavorável para os trabalhadores: a incapacidade das entidades sindicais de lidar com um modelo de negociação ampliado, de flexibilização em larga escala. É que veremos a seguir.

### 3. CONSEQUÊNCIAS DE UM MODELO ULTRAPASSADO E DE BAIXA REPRESENTATIVIDADE E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Devemos iniciar o item entendendo a prevalência do negociado sobre o legislado, ou, sendo mais técnico, a possibilidade de uso da flexibilização do Direito do Trabalho.

---

15. É possível ver essa discussão, à luz de várias óticas, em: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. O Ministério Público do Trabalho e a liberdade sindical: análise a partir de um caso concreto. In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (org.). *Estudos aprofundados do MPT*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2022, p. 605-614; BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Liberdade e financiamento das entidades sindicais: o futuro do sindicalismo no Brasil. In: RODRIGUES, Paula T. D.; VASCONCELOS, Denise A. S.; VARANDAS, Daniela de M. M. (org.). *Direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao professor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira*. Londrina: Thoth, 2023. p. 189-203; e, em BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Liberdade e financiamento das entidades sindicais: o futuro do sindicalismo brasileiro: uma atualização. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Trabalho decente: teoria e prática*. Belo Horizonte: Editora B, 2023. p. 19-33.

A flexibilização do Direito do Trabalho deve ser entendida como fenômeno que importa no fortalecimento da autonomia privada coletiva, em detrimento do ordenamento jurídico trabalhista estatal. Segundo Octavio Bueno Magano, a flexibilização é o “[...] processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante” que vem sendo delineado em razão da crise econômica e do desenvolvimento da técnica, que colocaram em cheque a rigidez da concepção tradicional de Direito do Trabalho.<sup>16</sup>

Nela, existe um “[...] avanço das soluções negociadas, ficando em segundo plano as normas legais – genéricas e incapazes de regular todas as situações –, como forma de solucionar os conflitos de trabalho e, mais ainda, como forma de regular as condições de trabalho, adaptando-as ao momento”.<sup>17</sup>

Aos seus críticos, suficiente observar o que diz Arnaldo Süssekind. Para ele, o fato de ser a flexibilização uma fenda na inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalhador, em relação às normas de ordem pública, é, podemos dizer, compensada pelo fato de que a flexibilização “[...] visa a amparar a coletividade operária e a prestigiar a ação sindical na tutela dos interesses dos seus representados”.<sup>18</sup>

É que, na flexibilização, o ajuste em condições diversas e até inferiores ao disposto em lei é fruto da vontade coletiva, pois pactuado por instrumentos coletivos, não por meio dos contratos individuais de trabalho. Isto, em tese, previne as fraudes e possibilita igualdade de forças na negociação.

O problema é o fato de que, em modelo de organização sindical ultrapassado, o que temos são entidades sindicais débeis e que pouco ou nada protegem o trabalhador, sendo razoável dizer que a flexibilização, nas mãos destas entidades, não é uma arma em favor do ajuste dos interesses dos trabalhadores com os dos empregadores, e sim mais um fator para a desproteção dos primeiros. Voltaremos logo a isso.

Apoiando a flexibilização em termos mais amplos, e na suposição de que, no plano das relações coletivas de trabalho há uma simetria de poder, o que

16. MAGANO, Octavio Bueno. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. v. 2, p. 95-96.

17. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. A implantação do contrato coletivo de trabalho. *Revista Gênese*, Curitiba, v. 8, p. 494-500, out. 1996.

18. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1, p. 213.

não se verificaria nas relações individuais, está o Supremo Tribunal Federal que, em acórdão da lavra do Ministro Roberto Barroso, nos autos do Recurso Extraordinário (RE) n. 590.415 – Santa Catarina, tendo o julgamento ocorrido em 30 de abril de 2015, decidiu nesse sentido. Acompanhemos a ementa:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.<sup>19</sup>

---

19. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 2 out. 2017.

No mesmo sentido acórdão mais recente, no processo ARE 1121633/GO, em que foi Relator o Ministro Gilmar Mendes, e que tem a ementa adiante:

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitadas os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido.<sup>20</sup>

Vistas essas noções básicas, cabe dizer que, no presente, com a reforma trabalhista, as hipóteses de flexibilização foram ampliadas. É o que consta do agora inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 611-A.

Essas novas possibilidades tornam real a utilização da flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil, deixando claro que o que for negociado no plano coletivo, nas hipóteses indicadas, valerá para os contratos individuais de empregadores e trabalhadores que estejam no âmbito de aplicação, subjetivo e espacial, do ajuste.

Com essa alteração, claramente o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, porém, é preciso considerar que a Constituição da República, ao reconhecer a força dos acordos e convenções coletivas em seu art. 7º, XXVI, o faz para que sejam instrumento de progresso social. Assim, cabe registrarmos, a propósito, que houve a preocupação do legislador em permitir a flexibilização, mas, sem invadir a esfera dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que, caso ocorresse, invalidaria qualquer ajuste feito, pela natural pecha de inconstitucionalidade. É o que se verifica já no art. 611-A, mas, principalmente, no também incluído art. 611-B, que preceitua o que é objeto ilícito de flexibilização.

Esses limites estão bem postos? Do ponto de vista do uso da flexibilização como instrumento para solucionar conflitos localizados nas categorias de empregadores e trabalhadores, a resposta é sim. A flexibilização, ao quebrar a ri-

20. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2024.

gidez da norma estatal, é capaz de dar conta de questões particulares que podem, circunstancialmente, afetar um determinado segmento econômico, e que não seriam solucionadas por meio da legislação trabalhista estatal, que é, como dito, rígida e válida para todo o território nacional, independentemente dos diversos segmentos produtivos.

Preocupado exatamente com essa questão foi que o legislador inverteu, no novo art. 620 da CLT, a hierarquia das normas negociais, passando a prever que os acordos coletivos de trabalho, por serem mais específicos e adequados à realidade de determinada empresa, devem prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho.

Por outro lado, sob o plano da condição básica para que a flexibilização possa ser feita em condições de igualdade, que é a existência de entidades sindicais profissionais fortes, capazes de equilibrar as forças com os empregadores e com suas organizações sindicais, a resposta é, ao contrário, não.

Não temos, no Brasil, como vimos no item anterior, um modelo de organização sindical que favoreça a existência de entidades sindicais com força suficiente para representar adequadamente os trabalhadores, principalmente pela ausência, em nosso modelo, do que se convencionou chamar de liberdade sindical coletiva de organização, e isso seria condição para uma flexibilização em condições de igualdade.

Há o risco, então, de ser o instrumento da flexibilização somente uma forma de aviltar condições de trabalho, com um retrocesso inaceitável nas relações entre trabalhadores e empregadores no Brasil que, se sempre foi marcada pelo signo do descumprimento, poderá agora ser conhecida, ainda, pela marca da proteção insuficiente, principalmente porque o Judiciário Trabalhista pouco poderá fazer na análise do conteúdo dessas negociações coletivas, ao menos em tese, considerando que o § 3º do novo art. 8º da CLT restringiu a atuação da Justiça do Trabalho à análise exclusiva da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (previstos no art. 104,<sup>21</sup> do Código Civil Brasileiro), fazendo prevalecer expressamente o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Para finalizar, e sintetizando o item, o problema, resalte-se, não é a flexibilização ampla, em que pode haver a prevalência do negociado sobre o legislado,

---

21. Art. 104, CCB: “A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 2 out. 2017.

até em prejuízo dos trabalhadores e sem contrapartida aparente; o problema é que isso exige sindicatos fortes, e nosso modelo de organização sindical não permite.

#### 4. EM CONCLUSÃO: COMO LIDAR COM ESSE PROBLEMA?

Considerando o que foi anteriormente exposto, aparentemente não há muito o que fazer, ou, talvez, pelo contrário, possa ser defendido que os órgãos e entes estatais atuem para corrigir o que é consequência do modelo que adotamos.

Nem uma hipótese, nem outra. Nossa sugestão é que a atuação leve em consideração três questões.

Primeiro, respeitando-se o fato de que o modelo Brasileiro de organização sindical está consolidado, e que não há muitas expectativas de migrar para um de liberdade sindical. Esse é o modelo que adotamos, e ele, embora ultrapassado e gerador de inúmeros problemas e entraves, é o que deve prevalecer.

Segundo, entendendo que a prevalência do negociado sobre o legislado foi aceita pela mais alta Corte do país, ainda que isso possa vir a gerar convenções e acordos coletivos de trabalho desequilibrados, principalmente por termos entidades sindicais profissionais sem representatividade. A flexibilização ampla, aliás, como dito acima, não é uma medida negativa, pois, tem serventia para permitir a regulação de questões localizadas e/ou decorrentes de momentos de crise.

Terceiro, focando em uma noção que o Tema 1.046 do STF respeita, e que é a indisponibilidade de boa parte dos direitos trabalhistas, não reconhecendo validade para acordos e convenções que não respeitem essa condição. Aqui é possível e cabível atuar, mantendo-se, em relação aos direitos indisponíveis, a proteção dos trabalhadores, e que é a nota forte da legislação trabalhista.

Se isso não resolve o problema de termos um modelo de organização sindical ultrapassado e, em igual momento, a possibilidade de flexibilização ampla, ao menos impede que direitos efetivamente inegociáveis aos trabalhadores sejam violados.

#### REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. *Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 1980*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1996.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. A implantação do contrato coletivo de trabalho. *Revista Gênese*, Curitiba, v. 8, p. 494-500, out. 1996.

- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2024.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Liberdade e financiamento das entidades sindicais: o futuro do sindicalismo brasileiro: uma atualização. *In*: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Trabalho decente: teoria e prática*. Belo Horizonte: Editora B, 2023. p. 19-33.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Liberdade e financiamento das entidades sindicais: o futuro do sindicalismo no Brasil. *In*: RODRIGUES, Paula T. D.; VASCONCELOS, Denise A. S.; VARANDAS, Daniela de M. M. (org.). *Direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao professor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira*. Londrina: Thoth, 2023. p. 189-203.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. O Ministério Público do Trabalho e a liberdade sindical: análise a partir de um caso concreto. *In*: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (org.). *Estudos aprofundados do MPT*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2022. p. 605-614.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. Competência normativa da Justiça do Trabalho: um erro que se perpetua. *In*: NEMER NETO, A.; ROCHA, C. J. da; ARANTES, D. A. M.; RIZK FILHO, J. C.; AZEVEDO NETO, P. T. (org.). *80 anos da Justiça do Trabalho: a democracia e a cidadania à luz da tutela jurisdicional trabalhista*. São Paulo: LEX; OAB Nacional, 2021. p. 195-206.
- FAVA, Marcos Neves. O esmorecimento do poder normativo – análise de um aspecto restritivo na ampliação da competência da justiça do trabalho. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- LOPES, Otavio Brito. O poder normativo da justiça do trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 2, p. 166-170, fev. 2005.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. v. 3: Direito coletivo do trabalho.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. v. 2.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.
- OLIVEIRA, Ary Brandão de. *A Constituição de 1988 e as repercussões na justiça do trabalho*. Belém: CEJUP, 1992.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1.