



A LEI Nº 13.467/2017 E OS REFLEXOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

MARINHO, Lucas de Sá.¹

RESUMO

A Lei nº. 13.467/2017 também conhecida como Reforma Trabalhista, alterou e instituiu novos regramentos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As negociações coletivas constituem um importante instrumento pelo qual os sindicatos buscam garantir direitos e a proteger os trabalhadores, melhorando as condições de trabalho diminuindo as desigualdades existentes entre empregador e empregado. Embora a ideia trazida pela Lei nº 13.467/2017 tenha sido a de flexibilizar e fortalecer a negociação coletiva, observou-se, através da coleta de dados, que o instituto não apresentou considerável aumento nos anos que sucederam a Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Lei nº. 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Negociações coletivas.

ABSTRACT

Law nº 13.467/2017, also known as Labor Reform, amended and instituted new regulations for the Consolidation of Labor Laws (CLT). Collective workers constitute an important instrument by which unions seek to guarantee rights and protect workers, effectively working conditions experience the existing inequalities between employer and employee. Although the idea brought by Law nº 13.467/2017 was to make the collective discussion more flexible and strengthen, it was observed, through data collection, that the institute did not show a considerable increase in the years that followed the Labor Reform.

Keywords: Law nº. 13,467/2017. Labor Reform. Collective negotiations.

1. INTRODUÇÃO

Conhecida como Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, diz respeito a uma legislação que promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a finalidade de propiciar uma adequação às novas relações de trabalho. A ideia da mudança legislativa visou tornar as relações de trabalho mais flexíveis, bem como promover a geração de empregos e aumentar a formalização dos vínculos empregatícios no

¹ Docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF. Mestre em Direito. Advogado. E-mail: lucasmarinho@professor.faeff.edu.br

Brasil, estimulando a economia do país. Foi sancionada pelo então presidente Michel Temer, passando a vigorar em 11 de novembro de 2017.

Dentre um dos temas objeto de modificação pela lei, pode-se mencionar as negociações coletivas, vez que a Reforma trabalhista ampliou o rol de direitos que podem ser pactuados pelos sindicatos representativos das categorias econômica e profissional por meio dos instrumentos normativos (Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho), ou diretamente entre empregador e empregado por meio dos Acordos Individuais de Trabalho.

Portanto, não se pode olvidar que a intenção da Reforma Trabalhista foi a de fortalecer as negociações coletivas de trabalho, estabelecendo, inclusive, a prevalência do negociado sobre o legislado. Todavia, transcorridos quase cinco anos da alteração legislativa, torna-se necessária uma análise dos dados existentes até o presente momento, a fim de se avaliar os seus reflexos e efetividade.

Para a pesquisa se utilizou do método indutivo, partindo de uma ideia particular para se alcançar uma ideia geral sobre o tema, além disso, adotou como procedimentos instrumentais a coleta de informação através de bibliografias, artigos científicos, *sites*, bem como colheita de dados estatísticos e pesquisa de campo consistente na realização de entrevista com magistrados lotados no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

2. DESENVOLVIMENTO

A negociação coletiva constitui um instrumento pelo qual os sindicatos buscam garantir direitos e a proteger os trabalhadores, melhorando as condições de trabalho diminuindo as desigualdades existentes entre empregador e empregado. A partir da negociação coletiva são firmados instrumentos normativos, tais como convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho que visam atender o interesse das partes interessadas.

No que tange às negociações coletivas, convém ressaltar que antes da Reforma Trabalhista, estas ocorriam de forma natural e com observância de princípios do direito do trabalho, como o do *in dubio pro operario*, constituindo sempre um acordo entre as partes, sem qualquer prejuízo ao trabalhador. Também levava em conta o princípio da hipossuficiência do trabalhador, vez que o mesmo não detém igualdade na negociação em comparação ao empregador, urgindo a necessidade de o trabalhador estar representado por um

sindicato, assim era possível observar o que dispunha o texto do art. 620 da CLT antes da Reforma Trabalhista “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo” (BRASIL, 1967).

Em contrapartida, indubitável que a Lei nº 13.467/2017 teve por finalidade a de fortalecer as negociações coletivas, tornando possível a negociação livre entre empregado e empregador quanto a alguns direitos, bem como estabelecendo a prevalência dos instrumentos normativos sobre a lei durante o seu prazo de vigência.

Todavia, para Bruno H. M. Pirollo e Lourival José de Oliveira a nova redação do artigo 620 da CLT, enfraquece o princípio da proteção e norma mais favorável aos trabalhadores de forma objetiva, pois os empregadores têm maior poder para alterar as regras por meio de acordos coletivos, que prevalecem sobre as convenções coletivas, ou seja, regras de escopo menor prevalecem sobre regras de escopo maior (PIROLO; OLIVEIRA, 2017, p. 14).

Com a Lei nº 13.467/2017 houve a modificação no sentido de flexibilizar e ampliar a possibilidade de negociação coletiva entre empregado e empregador, o que pode ser claramente observado com a inserção dos artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais dispõem respectivamente sobre o que pode e o que não pode ser objeto de negociação coletiva. Dentre as matérias que podem ser pactuadas entre as partes nas convenções e acordos coletivos, estão a jornada de trabalho, observado os limites constitucionais; banco de horas; intervalo intrajornada; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação da jornada em ambientes insalubres; sem licença prévia do ministério do trabalho etc., vez que compreende um rol meramente exemplificativo. Ainda, o art. 611-A, *caput*, estabelece a prevalência das convenções e acordos coletivos sobre a própria lei (BRASIL, 2017).

Segundo Maurício Godinho Delgado perante o atual modelo constitucional, o acordado somente poderia prevalecer sobre o legislado em duas hipóteses: a) quando a negociação coletiva impuser norma jurídica superior a geral; b) quando o texto normativo se tratar de um componente trabalhista relativamente indisponível, sendo àquelas que não envolvem patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas e dignidade dos trabalhadores. Ou seja, o negociado somente poderia prevalecer sobre o legislado com a finalidade de ampliar direitos e não os mitigar (DELGADO, 2016, p. 1465-1466).

Nesse sentido, Juliana Cristina Ferraz de Moura e Sérgio Torres Teixeira enaltecem a importância do princípio da vedação ao retrocesso social, o qual segundo os autores tem por finalidade garantir um direito fundamental após sua conquista, de modo que não possa ser

suprimido ou restringido, evitando a ocorrência de um retrocesso social. Por consequência, o direito dos trabalhadores não poderia ser restringido inadequadamente e causar danos ao trabalhador (MOURA; TEIXEIRA, 2019, p. 88).

Na visão de Rodolfo Carlos Weigand Neto e Gleice Domingues de Souza, a reforma trabalhista viola os princípios e definições, permitindo que vários direitos sejam negociados, mesmo em detrimento dos empregados. A propósito, devido à natureza literal da lei, não há necessidade de estabelecer quaisquer condições de compensação quando os direitos na negociação coletiva são reduzidos ou suprimidos. Ou seja, a possibilidade de supressão ou redução de direitos por meio de normas coletivas sem qualquer indenização aos trabalhadores pode, para muitos, ser vista como um retrocesso social que afeta diretamente os princípios de proteção ao trabalhador (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 135).

Nota-se a modificação da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção e lei, isto, pois com a Reforma Trabalhista as normas coletivas passarão a ter caráter supralegal (art. 611-A da CLT), assim sendo, as convenções coletivas e acordos coletivos prevalecem sobre a legislação, desde que respeitados os seus requisitos de validade e o prazo de vigência. Ainda, a Lei nº 13.467/2017 alterou o texto do art. 620 da CLT, o qual passou a vigorar da seguinte forma: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, logo os acordos coletivos prevalecem sobre as convenções coletivas (BRASIL, 2017).

Para defensores da Reforma Trabalhista, a lógica por trás disso não é reduzir ou enfraquecer os direitos dos trabalhadores. Muito pelo contrário: parte da premissa de que, desde que os empregados sejam representados por um sindicato, eles não estão mais em posição de inferioridade e podem negociar condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade. Supõe-se também que quanto mais específica é uma regra, mais eficaz ela é. Enquanto as leis são de natureza geral, as normas coletivas são mais específicas para um determinado setor ou empresa. Portanto, faz sentido que a situação prevaleça (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 55-56).

Sobre os acordos individuais, o art. 444 da CLT estabelece que: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que

lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, entretanto, o seu parágrafo único dispõe uma limitação importante, qual seja:

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017).

Logo, quanto aos acordos coletivos, estes somente terão a mesma força que os instrumentos normativos, ou seja, somente prevalecerão sobre a lei caso o empregado tenha diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, uma vez que considera uma espécie de equivalência entre as partes no momento da negociação.

Também, o art. 614, §3º da CLT impôs prazo máximo de 2 (dois) anos para as negociações coletivas, impossibilitando a sua ultratividade, assim sendo, se uma convenção ou acordo coletivo estiver fora do prazo de vigência e não ter sido aprovado nova convenção ou acordo, o mesmo não poderá ser aplicado, permanecendo o trabalhador sujeito a aplicação de norma geral, que pode não tratar de modo tão específico como previa a norma coletiva.

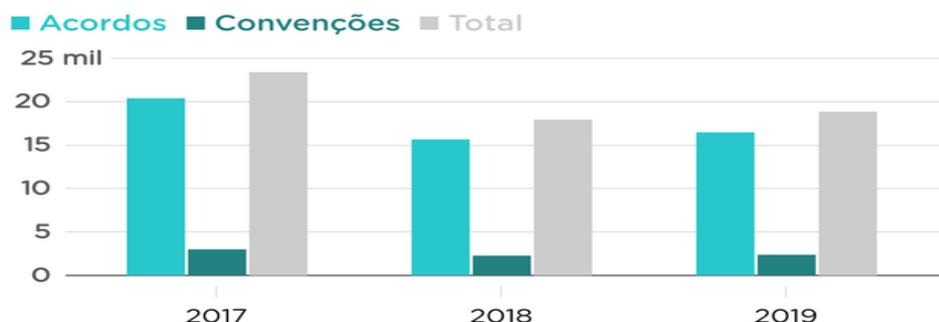
Salienta Bruno H. M. Pirolo e Lourival José de Oliveira que por meio de uma breve reflexão sobre as alterações realizadas, verifica-se que o empregador terá força desproporcional nas mesas de negociação e que as matérias e valores que agora podem ser discutidas irão atingir direitos mínimos do trabalhador previstos na norma constitucional e supraconstitucional (PIROLO; OLIVEIRA, 2017, p. 14).

Do ponto de vista geral, o que se observa é que a alteração da legislação teve como objetivo de fortalecer a negociação coletiva, conferindo a ela *status* supralegal, todavia, a amplitude de matérias passíveis de negociação, geraram preocupação quanto a ocorrência de um retrocesso social e supressão de direitos dos trabalhadores, visto que os mesmos não possuem equivalência aos empregadores no momento da negociação. Esse se demonstrou como um dos pontos mais polêmicos da Lei nº 13.467/2017, vez que seus efeitos têm o poder de diminuição de direitos trabalhistas de forma ampla.

2.1 Resultados e discussão

Convém pôr em relevo que, após a Reforma Trabalhista houve queda no número de acordos e convenções coletivas segundo dados de uma pesquisa da Fipe em 2019, a queda foi de 23,3% em 2018 em relação a 2017, já em 2019, houve um aumento de 5,1% em relação a 2018, mas ainda 19,4% abaixo do total observado em 2017 (ROUBICEK, 2019, n.p).

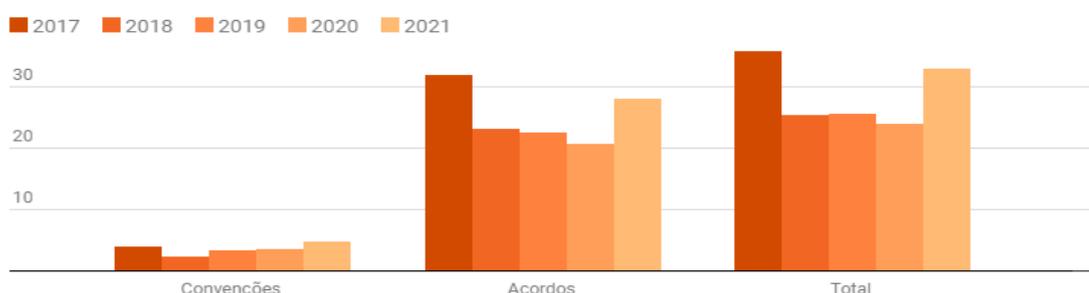
GRÁFICO 5 – Número de acordos e convenções coletivas no período de 2017 a 2019



Fonte: Projeto Salariômetro/Fipe

Em contrapartida, de acordo com nova pesquisa realizada pela Fipe em 2021, o número de negociações coletivas realizadas nos quatro primeiros meses de 2021 foi o maior desde 2017, de acordo com os dados apurados, foram firmados 32.833 acordos e convenções coletivas de janeiro a abril deste ano contra 24 mil em 2020 considerando o mesmo período. Além disso, considerando o período dos anos de 2019 e 2018 as negociações somaram cerca de 25,5 mil.

GRÁFICO 6 – Número de acordos e convenções coletivas no período de 2017 a 2021



Fonte: Projeto Salariômetro/Fipe

Nota-se pelas pesquisas acima mencionadas que nos dois anos subsequentes a alteração promovida pela reforma trabalhista, ou seja, nos anos de 2018 e 2019, houve uma

diminuição do número de negociações coletivas, todavia, no ano de 2021, pela primeira vez, as negociações coletivas superaram a do mesmo período de 2017 não afetado pela Lei nº 13.467/2017. Um dos motivos para que isso tenha ocorrido, deve-se a pandemia ocasionada pelo coronavírus, haja vista que nos anos de 2020 e 2021 foram criadas uma série de legislações trabalhistas a fim de preservação de empregos e rendas, regulamentando questões como adiantamento de férias, suspensão de contrato de trabalho, redução de jornada de trabalho e outros temas (Medidas provisórias 927 e 936 de 2020) que, na grande maioria das vezes, precisaram ser complementadas, de forma mais específica, por meio de instrumentos normativos, haja vista as peculiaridades de cada setor.

Também, como destaca Hélio Zylberstajn, antes da reforma trabalhista, a iniciativa das diretrizes sempre partia dos sindicatos, que sempre reivindicavam novos direitos e/ou ampliavam direitos já garantidos na legislação. Com a prevalência da negociação sobre a legislação, as reformas derrubam a hierarquia das fontes de direitos trabalhistas e abrem espaço para a orientação do empregador. As empresas começaram a exigir direitos reduzidos e, aparentemente, encontraram forte resistência dos sindicatos, o que levou a muitos impasses (ZYLBERSTAJN, 2021, p. 9).

Nota-se que, a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017, a princípio causou diminuição no número das negociações coletivas, o que pode estar relacionado também com as adequações por parte dos sindicatos das categorias econômicas e patronais à nova legislação. A partir do ano de 2019, o número de acordos e convenções começou a crescer novamente, mas ainda não atingiram a marca registrada no início de 2017 quando ainda a Lei nº 13.467/2017 não havia entrado em vigor. Com a pandemia do coronavírus, observou-se grande aumento no número de acordos e convenções coletivas, fato este relacionado também a necessidade de implantação das medidas provisórias aprovadas no momento pandêmico através de normas coletivas. Assim, ainda se torna impossível dizer se a quantidade de negociações coletivas aumentou apenas e tão somente em decorrência da Reforma Trabalhista, ou, ainda, se o crescente aumento ocorreu em razão pandemia da COVID-19 e das medidas de contenção do vírus no âmbito das relações de trabalho, tendo em vista que o aumento passa a ser observado em momento pós-reforma, mas pré-pandêmico.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente estudo, observou-se que a Lei nº 13.467/2017 alterou vários dispositivos da CLT, provocando mudanças no que tange as negociações coletivas de trabalho.

Ao analisar os dados colhidos após a vigência da lei, constatou-se que houve uma redução no volume de negociações coletivas. No entanto, a partir de 2019, o número de acordos e convenções voltou a crescer, mas ainda ficou aquém das marcas registradas no início de 2017, quando a Lei 13.467/2017 ainda não estava em vigor. Ponderou-se que, em que pese, a pandemia do coronavírus, houve um relativo crescimento no número de acordos e convenções coletivas, o que também esteve relacionado à necessidade de implementação de medidas temporárias aprovadas durante a pandemia por meio de normas coletivas, o que impede uma análise precisa se o crescimento é oriundo das modificações impostas pela Reforma Trabalhista ou, ainda, pelos impactos causados pela pandemia nas relações de trabalho.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** Niterói: Impetus, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Conexão trabalho.** Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/sindical/negociacao-coletiva/?t=sindical&s=negociacao-coletiva>. Acesso em: 10 mar. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016;

MOURA, Juliana Cristina Ferraz de; TEIXEIRA, Sérgio Torres. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado na Reforma Trabalhista. **Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-**

UNIT-PERNAMBUCO, v. 4, n. 2, p. 81-81, 2019. Disponível em:

<http://periodicos.set.edu.br/facipehumanas/article/view/7755>. Acesso em: 23 jan. 2023

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. Reforma trabalhista. [Digite o Local da Editora]: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 28 jan. 2023

PIROLO, Bruno Henrique Martins; DE OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, p. 1-22, 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210566211.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

ROUBICEK, Marcelo. **Acordo coletivo: como ficou 2 anos após a reforma**

trabalhista. 2019. Disponível em: <https://sisejufe.org.br/noticias/acordo-coletivo-como-ficou-2-anos-apos-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 ago. 2022.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma

Trabalhista. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019. Disponível em:

https://www.academia.edu/download/60617703/Livro_REMIR_120190916-53195-18q7sib.pdf#page=182. Acesso em: 28 jan. 2023.

ZYLBERSTAJN, Hélio. A negociação coletiva explora novos caminhos. **Nível de Atividade: 2020, Um Ano de Retração Que Parece Não Ter Fim**, p. 8, 2021. Disponível em:

<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif486.pdf#page=8>. Acesso em: 23 jan. 2023.