

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LIMITES AO TEOR ACORDADO E O PAPEL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Thereza Mello Rocha Neiva¹

Sabrina de Siqueira Goulart²

1. Introdução. 2. O novel art. 611-A da CLT. 3. Os elementos essenciais dos instrumentos coletivos. 4. Matérias defesas à negociação coletiva, de acordo com o art. 611-B da CLT. 5. A Inspeção do Trabalho na análise concreta da licitude do objeto negociado. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

Considerando a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que ampliou, com a inserção do art. 611-A na CLT, os temas passíveis de negociação coletiva pelos entes sindicais e empregadores, pondera-se sobre os limites da autonomia privada coletiva, se esses restringem-se aos estabelecidos no art. 611-B da CLT ou vão além deles. Observa-se, ainda, qual a competência da Inspeção do Trabalho para aferir, em uma análise formal, a licitude do objeto tratado nos instrumentos coletivos e a possibilidade ou não da aplicação de suas normas aos contratos de trabalho. Para tanto, utilizou-se do método indutivo, a partir da literatura sobre o tema e da análise de casos concretos. Promoveu-se um cotejo entre os princípios norteadores do Direito do Trabalho com as novidades inseridas pela Reforma, a fim de se concluir pela possibilidade ou não de os instrumentos coletivos abordarem determinadas matérias e pelo correspondente dever do Auditor-Fiscal do Trabalho de lavrar os autos de infração quando concluir pela violação de preceito legal.

Palavras-chave: Negociação coletiva; Art. 611-A da CLT; Art. 611-B da CLT; Inspeção do trabalho; Princípio da adequação setorial negociada.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), prestigiou no ordenamento jurídico brasileiro o conceito civilista de

¹ Auditora-Fiscal do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pós-Graduada em Processo Civil pela Universidade Federal da Bahia.

² Auditora-Fiscal do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUCMG). Pós-graduada em Direito Constitucional pela Universidade Anhanguera (UNIDERP).

autonomia da vontade, conferindo maior liberdade para que as partes instituíam o conteúdo do contrato de trabalho.

Nesse sentido, observa-se a determinação expressa pela aplicação do Direito Civil (direito comum) subsidiariamente ao Direito do Trabalho, mesmo sem maiores ilações sobre a compatibilidade entre estas fontes normativas, com fulcro no art. 8º, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

O Direito Individual do Trabalho dispõe de uma série de princípios instituidores que norteiam as relações laborais. Dentre eles, destaca-se o princípio da proteção, que visa atenuar a desigualdade entre o empregador e o empregado e engloba os demais princípios que favorecem o trabalhador, considerando este como a parte hipossuficiente da relação contratual.

No Direito Individual do Trabalho, em regra, a relação jurídica entre empregado e empregador é pautada pela assimetria das partes³. De um lado o empregador, econômica e estruturalmente mais forte, de outro, o trabalhador subordinado.

Já no Direito Coletivo do Trabalho, como há presença do sindicato de empregados, a desigualdade é atenuada. Diante disso, não se aplica ao sindicato profissional ou de empregados o princípio protetivo, uma vez que este possui natureza jurídica coletiva com ampla possibilidade de defesa dos interesses da classe trabalhadora.

A negociação coletiva é uma prerrogativa conferida aos entes sindicais para estipular as condições de trabalho aplicáveis aos contratos das respectivas bases representativas, criando regras jurídicas. Esta é a dicção dos artigos 513, alínea “b” c/c art. 611, *caput* e § 1º, ambos da CLT (BRASIL, 1943).

³ É válido destacar que a Lei nº 13.467/2017 outorgou maior liberdade contratual ao portador de diploma de nível superior, que recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS, a saber:

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

Parágrafo único. 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.

Portanto, os instrumentos coletivos (convenção e acordo coletivo de trabalho) apresentam-se como o resultado do acordo de vontades das partes, com ajustes de vários aspectos das leis trabalhistas a setores ou momentos vivenciados no mercado de trabalho.

Corroborando com a relevância das normas coletivas, a Reforma Trabalhista instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado, de modo que as condições de trabalho são cada vez mais objeto de livre negociação por parte de trabalhadores e empregadores, consoante esclarece o art. 444, *caput*, da CLT (BRASIL, 1943).

Mas afinal, os sindicatos e empregadores possuem poderes ilimitados para, entre si, negociarem as regras trabalhistas? Qual o liame entre a licitude/ilicitude do objeto negociado em instrumentos coletivos e a possibilidade de controle deste conteúdo pela Inspeção do Trabalho? A resposta para esta celeuma envolve algumas ponderações, senão vejamos.

Primeiramente, é válido mencionar a classificação envolvendo as fontes formais do Direito do Trabalho, uma vez que estas são a exteriorização do direito e fazem parte das regras envolvendo os contratos de trabalho. São elas:

a) Fontes heterônomas: normas produzidas por terceiros, impostas por quem não é o destinatário direto delas. Exemplo: Constituição Federal, lei, decreto, normas regulamentadoras (NRs).

b) Fontes autônomas: quem produz a norma é o próprio ator social, aquele que será o seu destinatário. Exemplo: acordo coletivo e convenção coletiva (negociação coletiva).

Os instrumentos coletivos de trabalho são considerados fontes formais autônomas do direito. Embora eles sejam criados pelos próprios destinatários/atores sociais, possuem força de lei, como reconhece o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

É indubitável, portanto, o reconhecimento do poder jurígeno dos destinatários da norma, denominada autonomia privada coletiva ou autonomia coletiva.

Deve-se observar, porém, que ainda que inscrito entre os direitos sociais fundamentais no art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas depende da observância dos estritos limites constitucionais e infraconstitucionais. Isto é, o poder jurígeno dos

entes sindicais é derivado de fonte estatal. Logo, há de se verificar a observância dos limites de negociação dos atores sociais, para assegurar os direitos inscritos na Carta Magna e, por consequência, a integridade do sistema juslaboral.

Considerando que o Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) possui competência para fiscalizar o cumprimento de disposições legais e regulamentares⁴, é imprescindível analisar os contornos da negociação coletiva de trabalho e o papel do AFT na aferição dos limites materiais das cláusulas pactuadas, se elas são aplicáveis aos contratos de trabalho ou configuram uma conduta ilícita, atraindo assim, o disposto no art. 628, *caput*, da CLT (BRASIL, 1943), com a lavratura do respectivo auto de infração.

2 O NOVEL ART. 611-A DA CLT E OS ELEMENTOS ESSENCIAIS DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

O art. 611-A, *caput*, da CLT (BRASIL, 1943) prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre o disposto em lei, num rol temático exemplificativo de 15 (quinze) assuntos, a saber:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

⁴ Destaca-se o arcabouço jurídico que envolve a inspeção do trabalho:

CF- (BRASIL, 1998) Art. 21- Compete à União:

[...]

XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;

CLT- (BRASIL, 1943) Art. 626, *caput*- Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Lei nº 10.593/2002- (BRASIL, 2002) Art. 11- Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

[...]

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT), aprovado pelo Dec. nº 4.552/2002 (BRASIL, 2002) Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial:

[...]

c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

É possível afirmar que o artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943) resulta na materialização do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conhecida pela expressão “o negociado prevalece sobre o legislado”. Ele enseja, na prática, a possibilidade de acréscimo discricionário, pelos entes coletivos, de novas fontes de direito aos contratos de trabalho.

Neste sentido, Vólia Bonfim (CASSAR, 2017, p. 1229) destaca o aumento das possibilidades de redução ou supressão de direitos trabalhistas decorrentes de fontes heterônomas, transformando-os cada vez mais naqueles de natureza jurídica privada, bem como alerta sobre a mitigação dos princípios da indisponibilidade de direitos e da prevalência da norma mais favorável ao obreiro.

Uma análise perfunctória das alterações promovidas pelo dispositivo legal poderia levar ao equivocado entendimento de que há uma primazia absoluta das regras de cunho “convencionais”, bem como uma competência irrestrita das partes para dispor sobre todos os temas que permeiam o ordenamento justralhista.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (DELGADO; DELGADO. 2017, p. 46) alertam sobre a possibilidade de transmutação do sindicalismo em agente promotor de consequências deletérias aos próprios trabalhadores, na medida em que o art. 611-A da CLT (BRASIL, 1943) autoriza a relativização, via fonte autônoma, de uma série de direitos imperativos.

Vale destacar também a análise de Ricardo Antunes (ANTUNES, 2020, p. 155-156) sobre o universo do trabalho e o papel dos sindicatos:

É diante desse cenário que novos desafios se impõem aos sindicatos. De nossa parte, cremos que a ferramenta sindicato ainda é imprescindível, enquanto perdurar a sociedade de capital, com sua exploração do trabalho, suas precarizações, seus adoecimentos e seus padecimentos corpóreos físicos, psíquicos etc. Mas é preciso dizer que há inúmeros desafios a serem enfrentados.

[...]

O eufemismo “flexibilizar”, expresso nos discursos que propõe o fim da CLT, é a forma branda encontrada pelas forças do capital para desconstruir os direitos do trabalho, arduamente conquistados em tantas décadas de embates e batalhas. Basta olhar o que se passa hoje na Europa e constatar que lá também o receituário é flexibilizar, acentuando ainda mais o desmonte dos direitos trabalhistas.

Embora a Constituição Federal, através do art. 7º, XXVI (BRASIL, 1988), reconheça as convenções e acordos coletivos de trabalho como meio de flexibilização de direitos trabalhistas, esta mesma Carta fixa garantias sociais mínimas, que são indisponíveis e não afetas aos signatários dos instrumentos coletivos, sob pena de risco de desmantelamento dos direitos fundamentais do obreiro e precarização das condições laborais.

Ademais, aplicam-se aos instrumentos coletivos os requisitos de validade dos negócios jurídicos em geral, segundo previsão do art. 613, IV da CLT (BRASIL, 1943) c/c o art. 4º da Instrução Normativa Subsecretaria de Relações do Trabalho (SRT) nº 16, de 15 de outubro de 2013 (BRASIL, 2013):

CLT

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

[...]

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

Instrução Normativa SRT nº 16, de 15 de outubro de 2013

Dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas.

[...]

Art. 4º Os instrumentos coletivos de trabalho deverão observar as disposições do Título VI da CLT, os requisitos de validade dos atos e negócios jurídicos em geral e demais normas vigentes.

Deste modo, tanto a convenção como o acordo coletivo de trabalho possui elementos essenciais extrínsecos (agente capaz, **objeto idôneo** e forma) e

intrínsecos (consenso e causa), que lhe conferem validade, tendo como premissa normativa os requisitos de validade dos negócios jurídicos em geral.

Para os fins colimados neste artigo, dar-se-á enfoque na conformidade do objeto pactuado nos instrumentos coletivos, de forma a apreciar se ele é possível e lícito, nos termos do art. 104, inciso II, do Código Civil (BRASIL, 2002).

Sobre a análise dos limites materiais da negociação coletiva, observa-se a tentativa do legislador de impor restrições à atividade da Justiça do Trabalho, consoante os artigos 8º, § 3º e 611-A, §§ 1º e 2º da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 8º [...]

§ 3º- 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.

Art. 611-A [...]

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

A doutrina especializada questiona a aplicabilidade dessa “intervenção judicial mínima”, pela sua positivação no ordenamento jurídico através de uma lei ordinária, bem como indica que o revés legislativo foi motivado pelo posicionamento interpretativo firme do Tribunal Superior do Trabalho, em defesa da irrenunciabilidade de direitos e garantia do patamar civilizatório mínimo na seara trabalhista.

Como bem destaca Homero Batista (SILVA, 2017, p. 113-114) em obra:

Talvez premido por este festival gastronômico de cláusulas e obrigações criadas pelas normas coletivas mais ousadas, a jurisprudência do TST endureceu sua permissividade e passou a tratar com rigor, caso a caso, os abusos cometidos aqui e acolá.

Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (DELGADO; DELGADO. 2017, p. 47):

Tal manifesta tentativa de restrição e enfraquecimento da Justiça do Trabalho constitui, além de tudo, impressionante obstáculo criado na ordem

jurídica para a busca da efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista.

Em 2017, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) promoveu a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e aprovou uma série de enunciados específicos sobre negociação coletiva, seus limites e impactos nas relações laborais. Vale trazer à liça os enunciados 27 e 28:

ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.

I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo ou quando transacionam setorialmente parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta.

II - A adequação setorial negociada não autoriza a supressão ou redução de direitos "tout court", cabendo às partes, nos termos do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como definir as contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo inconstitucional o disposto no parágrafo 2o do art. 611-A da CLT.

NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES.

Nos termos do art. 5o, § 2o, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepuserem ou conflitarem com as convenções internacionais do trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Importante frisar, de todo modo, que a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas não se confunde com a atividade jurisdicional da Justiça do Trabalho, uma vez que a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho é administrativa. Assim, os artigos 611-A, § 1º e art. 8º, § 3º da CLT (BRASIL, 1943) não se aplicam à Inspeção do Trabalho, pois são direcionados expressamente apenas ao Poder Judiciário.

Destarte, o AFT possui plena competência para mensurar, no curso da ação fiscal, o objeto negociado coletivamente e seu impacto nos contratos de trabalho. Caso constate a prática de um comportamento oposto a um preceito legal, deverá lavrar o respectivo auto de infração, nos termos do art. 628 da CLT (BRASIL, 1943).

Exorta-se que esta verificação, feita pela autoridade fiscal, não afronta o art. 8º, I da CF (BRASIL, 1988), nem tampouco as Convenções nº 87 e 98 da

Organização Internacional do Trabalho⁵. Por se tratar de análise formal de elemento essencial extrínseco à validade do objeto pactuado (se este é lícito, possível e não vedado) afastam-se, por si só, eventuais reticências no sentido de que haveria interferência do Poder Público na liberdade sindical.

É imperioso destacar que o depósito da convenção ou acordo coletivo de trabalho na Subsecretaria de Relações do Trabalho (SRT), do Ministério do Trabalho e Previdência, não se confunde com a autorização irrestrita do teor negociado, com base, inclusive, no disposto no art. 4º da IN SRT nº 16/2013 (BRASIL, 2013).

Corroborando com essa premissa, cita-se o Enunciado nº 29 da SRT (BRASIL, 2014)

ENUNCIADO Nº. 29 - CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. DEPÓSITO E REGISTRO. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS.

I - O instrumento coletivo, para ser registrado no MTE, deve cumprir as formalidades previstas em lei aplicáveis ao processo de negociação, inclusive quanto à capacidade jurídica e/ou sindical daqueles que o subscrevem, assim como quanto à correspondência de categorias e bases territoriais.

II - Não será indeferido o registro por questões de mérito ou conteúdo das cláusulas convencionadas, **as quais poderão ser objeto de controle de legalidade pelos órgãos competentes**. Grifo nosso.

Ref.: art. 7º, XXVI, da CF; arts. 611 e 614 da CLT; IN Nº 16, de 2013.

3 MATÉRIAS DEFESAS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A INSPEÇÃO DO TRABALHO NA ANÁLISE CONCRETA DA LICITUDE

O art. 611-B da própria CLT (BRASIL, 1943) já estabelece, em seu bojo, 30 (trinta) temas trabalhistas não suscetíveis à supressão ou redução de direitos, via negociação coletiva, são eles:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

⁵ É imperioso salientar que a liberdade sindical e o efetivo direito à negociação coletiva abordados na Convenção nº 87-Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (não ratificada pelo Brasil) e Convenção nº 98-Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, são qualificados como temas fundamentais para a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

IV - salário mínimo;
V - valor nominal do décimo terceiro salário;
VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
VIII - salário-família;
IX - repouso semanal remunerado;
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Pelo teor do próprio dispositivo, já se abstrai, de início, que é possível ao Auditor-Fiscal do Trabalho, no histórico do auto de infração, enquadrar juridicamente o teor proibitivo do art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943) como sendo um elemento

essencial extrínseco à validade do instrumento coletivo, caso as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho possuam objeto vedado, ilícito ou impossível, com base nos arts. 8º, § 3º, 611-B e 613, inciso IV da CLT (BRASIL, 1943) c/c art. 104, II do CC (BRASIL, 2002).

Mas a atuação da Inspeção do Trabalho não se limita aos 30 (trinta) temas elencados no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), sendo ainda mais abrangente. Isto porque a convenção ou o acordo coletivo de trabalho não podem afastar os princípios e regras justrabalhistas, nem a teleologia envolvendo os direitos fundamentais, vedando-se o retrocesso social.

Sendo assim, o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva precisa ser interpretado em consonância com outro princípio: o da adequação setorial negociada, preconizado por Maurício Godinho Delgado. O citado princípio versa sobre as possibilidades e limites da negociação coletiva, bem como sobre os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

No que diz respeito aos limites, o princípio em tela estabelece que eles são objetivos, já que a negociação coletiva não pode resultar em ato estrito de renúncia de direitos, nem pode ser oriunda de indisponibilidade absoluta de direitos, respaldados pelo patamar civilizatório mínimo.

No Brasil, este patamar é consolidado por três grupos convergentes de normas heterônomas: as normas constitucionais, as normas de tratados e convenções internacionais e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora, dentre elas, o art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943).

Portanto, aplica-se nas relações privadas a eficácia irradiante ou horizontal dos direitos fundamentais, consoante estudo acurado de Ingo Sarlet (SARLET, 2010, p. 382):

Isto significa, em última análise, que as normas de direito privado não podem contrariar o conteúdo dos direitos fundamentais, impondo-se uma interpretação das normas privadas (infraconstitucionais) conforme os parâmetros axiológicos contidos nas normas de direitos fundamentais[...]

O valor do trabalho deve ser harmonizado com a livre iniciativa, sob a ótica da dignidade da pessoa humana, não apenas porque provém a subsistência do trabalhador e de sua família, como também porque dá sentido à existência do indivíduo e é fonte de distribuição de renda civilizada, com fulcro nos arts. 1º, incisos III e IV, 170, *caput*, 193, *caput*, da CF (BRASIL, 1988).

Na percuciente visão de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (DELGADO; DELGADO. 2017, p. 44):

O Direito Coletivo do Trabalho e suas instituições emergiram na História Ocidental como instrumentos de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras, como mecanismos de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista.

Nessa medida, suas relações com o Direito Individual do Trabalho e suas normas jurídicas imperativas estatais (no caso brasileiro, normas internacionais ratificadas, normas constitucionais e normas infraconstitucionais federais) é uma relação de harmonia, agregação e, em certas situações, de adequação (princípio da adequação setorial negociada) - porém jamais uma relação de deterioração, de piora, de supressão de direitos mínimos fixados pela normatização heterônoma estatal.

Destarte, não se pode afastar os objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história, refratários desde sempre à degradação ou precarização do trabalho humano, que não podem ser afastados pela conveniência das partes.

Ressalva-se que o permissivo legal para a flexibilização das normas trabalhistas nem sempre implica em renúncia de direitos. Por vezes, os instrumentos coletivos estabelecem normas harmônicas e, ao final, vantajosas para os trabalhadores. É o caso, por exemplo, de negociação coletiva que determina o pagamento da hora extra integral diante da redução do intervalo intrajornada, e não apenas do tempo reduzido. Outro exemplo é o da criação de cláusula de barreira para que determinadas funções não sejam objeto de terceirização no âmbito das atividades do empregador⁶.

Verifica-se, contudo, que muitas das cláusulas atualmente instituídas no âmbito de instrumentos coletivos não poderiam ser objeto de negociação, seja

⁶ Elucida-se que todos os exemplos trazidos ao longo deste artigo, no que diz respeito ao teor e objeto de cláusulas de instrumentos normativos, foram obtidos após consulta ao Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho- MEDIADOR da Subsecretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência, que possui caráter público e acessível a todos.

porque seus signatários extrapolam a competência que lhes é conferida, seja porque representam verdadeiro atentado ao patamar civilizatório mínimo estipulado pela Constituição Federal.

Citem-se, como exemplos de temas objeto de negociações do gênero, os seguintes:

- Flexibilização das determinações do art. 630, §4º, da CLT (BRASIL, 1943), autorizando a manutenção dos documentos sujeitos à inspeção fora do local de trabalho;
- Condicionar a denúncia à Inspeção do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho (MPT) à prévia reunião com o sindicato da categoria;
- Dispensar o registro da jornada de trabalho para médicos e engenheiros integrantes do Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), atribuindo a estes trabalhadores a função de confiança;
- Alterar a jornada legal prevista na NR-04 (BRASIL, 2016) para os integrantes do SESMT;
- Autorizar a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre, sem prévia inspeção pelas autoridades competentes;
- Retirar determinadas funções da base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência (PCD), reduzindo a cota exigida por lei a ser contratada.

A análise dos temas acima indicados permite-nos concluir que os sindicatos e empregadores estão submetendo à negociação matérias que não lhe são afetas e que não poderiam ser disciplinadas por eles, porque maculam diretamente direitos fundamentais indisponíveis ou atingem o interesse público e refletem na atuação do Estado e de terceiros sem que estes tenham figurado como parte na negociação coletiva.

No que diz respeito às cláusulas que interferem na atuação Estatal, o art. 21, inciso XXIV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) determina que a competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho pertence a União, evidenciando que o tema não pode ser disciplinado ou relativizado por sindicatos e empregadores.

Por sua vez, o art. 630, § 4º, da CLT (BRASIL, 1943) informa que os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei, nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção e à critério da autoridade competente, que eles sejam retirados dali para apresentação em repartição pública, no dia e hora previamente determinados por aquela autoridade. O citado dispositivo visa assegurar que o Estado, munido do poder de polícia administrativa, verifique o fiel cumprimento das normas trabalhistas, tutelando um direito público.

Confirmando a impossibilidade de os instrumentos coletivos disporem sobre as regras atinentes à Inspeção do Trabalho, o art. 13 do RIT (BRASIL, 2002) determina que o “Auditor-Fiscal do Trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário, em todos os locais de trabalho.

O art. 12 do mesmo regulamento chega a mitigar a obrigatoriedade de apresentação da Carteira de Identidade Fiscal diante de fiscalização, nas hipóteses em que o Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) entende que a identificação prejudicará a eficácia da inspeção. A apresentação da credencial, neste caso, se torna obrigatória apenas depois da verificação física e como condicionante para exigir a apresentação de documentos, que, repita-se, por força do art. 630, §4º, da CLT (BRASIL, 1943), devem permanecer no local de trabalho.

Considerando que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, a constatação da realidade fática pelo AFT exige presteza e imprevisibilidade, não se podendo atrelar as denúncias à Inspeção do Trabalho à prévia comunicação ao sindicato. Trata-se de uma exigência pertinente à organização da Inspeção do Trabalho e que interfere diretamente na higidez e eficácia (ou não) da fiscalização trabalhista. Deste modo, por força do art. 21, inciso XXIV, da CF (BRASIL, 1988), a matéria realmente não pode ser objeto de negociação.

De igual modo, não compete aos sindicatos e empregadores determinar quais são as características necessárias para que uma função seja enquadrada como de confiança. Nos termos do art. 22, caput e inciso I, da CF (BRASIL, 1988), compete privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho. Sendo assim, embora seja critério do empregador nomear as pessoas que exercerão funções de confiança em

seu estabelecimento, não lhe compete determinar quais são as características a serem reunidas para que uma função possa ser considerada como tal.

O art. 62, inciso II e parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943) tratou de informar quais são as funções que, por serem consideradas de confiança, são dispensadas do controle de ponto. Veja a sua redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

(...)

Parágrafo único- O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

De acordo com o art. 1.172 do Código Civil (BRASIL, 2002), “Considera-se gerente o preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência.” O art. 1.173 do Código Civil (BRASIL, 2002) ainda esclarece que o gerente está autorizado a praticar todos os atos necessários ao exercício.

A NR-04 (BRASIL, 2016), por seu lado, informa quais empresas deverão obrigatoriamente constituir o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) composto por médicos e engenheiros, determinando, ainda, que a carga horária de trabalho destes profissionais, consoante itens 4.2, 4.9 e quadro II da norma, seja de 03 (três) horas para jornada parcial, e de 06 (seis) horas para jornada integral.

Percebe-se, assim, que as empresas obrigadas pela NR-04 a constituir SESMT composto por médicos e engenheiros têm a obrigação de contratar tais profissionais, mantendo-os em jornada diária mínima, nos termos da norma.

As reais atribuições do empregado dependem de prova e são verificadas pelo Auditor na fiscalização, sempre em consonância com o princípio da primazia da realidade. Afinal, a aplicação das normas trabalhistas deve curvar-se ao manto protetivo, sob pena de nulidade, conforme disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 9º- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o

objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943).

Os contratos de trabalho possuem, dentre outras características, a boa-fé e a transparência, que são decorrentes da fidúcia entre as partes celebrantes. Há empregados que possuem confiança elevada, e é este traço que os diferencia dos outros contratados, ou seja, esses empregados detêm poderes delegados pelo empregador para agir em seu nome. Indubitavelmente, a fidúcia tem relação com as atividades desempenhadas pelo trabalhador e sua capacidade de representar o empregador.

Para melhor compreensão das atividades aptas a atrair a confiança especial, é importante destacar trecho do manual de Direito do Trabalho da Vólia Bonfim (CASSAR, 2017, p. 307-308):

O grau de confiança pode ter diversos matizes. Por isso, classificamos estes empregados em três categorias e, para cada uma, foi dispensado um tratamento legal distinto, de acordo com o degrau que ocupa na escala de confiança ou com a amplitude do poder que detém.

No primeiro grupo estão aqueles empregados com um ou mais dos poderes a seguir: atribuições de gestão, mando, fiscalização, podendo admitir, demitir, emitir cheques, efetuar compras, contratar, distratar, representar o empregador perante credores, devedores, clientes, repartições públicas, através de mandato outorgado pelo empregador ou não, podendo ter ou não subordinados. Têm poderes restritos, com limitações ou alçadas, não importando a quantidade de afazeres de confiança, mas sim a intensidade deste, que é limitada. Não é possível enumerar taxativamente os poderes ou atribuições destes empregados, pois só o caso concreto irá tipificá-los. Atos deste tipo de empregado podem ocasionar enormes prejuízos, mas jamais colocam em risco a atividade fim do empregador e a sua existência.

Deste modo, não é possível que um instrumento coletivo estabeleça que os cargos de médicos e engenheiros integrantes do SESMT são de confiança sem que eles preencham as características do art. 62, inciso II e parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943) e sejam dotados da fidúcia tratada nas linhas anteriores.

Também não é possível que um instrumento coletivo, negociado apenas entre sindicato profissional e sindicato patronal ou entre sindicato profissional e empregadores, altere a jornada mínima de trabalho estabelecida na NR-04 (BRASIL, 2016) para os profissionais integrantes do SESMT.

Perceba que a matéria (funcionamento e instituição do SESMT) está diretamente relacionada à saúde e à segurança dos trabalhadores, direitos

fundamentais indisponíveis. Além disso, a determinação foi estabelecida em norma regulamentadora aprovada por comissão tripartite, composta por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e pelo Estado.

Confirmando este entendimento, o art. 162 da CLT (BRASIL, 1943) é claro ao conferir ao Ministério do Trabalho e Previdência a competência para expedir as normas a serem observadas pelas empresas a respeito do SESMT, dentre as quais aquelas que estabelecem o número mínimo de profissionais especializados, bem como a qualificação e o regime de trabalho destes.

No mesmo sentido, o Enunciado nº 43 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DEFINIÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA

Negociação coletiva. Definição dos cargos de confiança. Presunção relativa. Art. 611-A, V, da CLT. A cláusula de instrumento coletivo que define os cargos que se enquadram como de confiança possui presunção relativa de veracidade, sendo necessária a análise da real função exercida e não meramente a função prescrita no contrato de trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade

No que diz respeito às cláusulas que dispensam a prévia inspeção trabalhista para a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres, o art. 60 da CLT (BRASIL, 1943) é taxativo ao determinar que quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes.

Como destacado acima, a competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho pertence à União, por força do art. 21, inciso XXIV, da CF (BRASIL, 1988). Deste modo, não cabe aos sindicatos e empregadores, sem a participação da União, mitigar, afastar ou limitar a atuação da fiscalização trabalhista.

Deve-se salientar, ademais, que as atividades insalubres já representam, por suas próprias características, um risco à saúde dos trabalhadores. A manutenção do obreiro por mais tempo nestas condições deletérias exaspera este risco e aumenta o potencial de dano à integridade do trabalhador.

Neste sentido já se manifestou a ANAMATRA, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, por meio do Enunciado nº 45:

INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES fixação de jornada de trabalho superior a oito horas em atividades insalubres, sem prévia

autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII, do artigo 611- A, introduzidos pela Lei 13.467/2017

Por fim, quanto à retirada de funções específicas da base de cálculo da cota para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência (PCD), a impossibilidade de instrumentos coletivos disporem sobre a matéria está relacionada ao fato de que o estabelecimento de políticas públicas voltadas a ações afirmativas é de competência do Estado.

As denominadas ações afirmativas têm como fundamento a justiça compensatória, a justiça distributiva, o reconhecimento da sociedade multicultural e a compensação pela discriminação histórica de diversas minorias.

Deste modo e considerando que as ações afirmativas visam a prestigiar a primazia do interesse público sobre o privado, não compete aos sindicatos e empregadores reduzir a base de cálculo da cota legal destes profissionais, tendo em vista que o tema é trazido de modo expresso e taxativo nas leis específicas: art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), e art. 429 da CLT (BRASIL, 1943).

Deve-se considerar, ademais e no que diz respeito especificamente à cota de aprendizagem, que o art. 611-B, inciso XXIV, da CLT (BRASIL, 1943) considera objeto ilícito de instrumentos coletivos a supressão ou a redução das medidas de proteção legal a crianças e adolescentes, como são as que tratam da aprendizagem.

Observa-se, assim, que embora os sindicatos possuam importante papel social e contribuam sobremaneira para o desenvolvimento do ordenamento jurídico, fato é que nem todos os temas podem ser objeto de negociação coletiva. A respeito da importância destas entidades no mundo do trabalho, Ricardo Antunes (ANTUNES, 2020, p.156) escreveu valorosa contribuição, a saber:

Do ponto de vista estratégico, se forem capazes de unir os laços de solidariedade e o sentido de pertencimento de classe, conjugando suas ações, as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, demolir efetivamente o sistema de metabolismo societal do capital e sua lógica destrutiva e, assim, também começar a desenhar um novo modo de vida. E os sindicatos de classe ainda poderão ter um papel de destaque nesse processo, se forem capazes de entender o século XXI e, em especial, a nova morfologia do trabalho.

Neste contexto, mesmo que os sindicatos tenham motivo para comemorar o aumento das matérias afetas à negociação coletiva, devem sempre se lembrar da importância do seu papel como atores sociais. A missão de agir em nome e em proveito de sua categoria deve continuar ainda com mais vigor, na busca por harmonizar os interesses das partes, sem prejuízo do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

4 CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que os sindicatos, enquanto entes coletivos que têm em seu bojo o sentido de pertencimento de classe, possuem grande importância na evolução das relações de trabalho, através da aptidão em produzir a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras com conteúdo relativamente disponível de Direito Individual do Trabalho.

Todavia, mesmo com a ampliação do poder jurígeno dos sindicatos pela Reforma Trabalhista, a Inspeção do Trabalho ainda detém o poder/dever de fiscalizar o objeto tratado pelo instrumento coletivo, verificando se ele é possível, lícito e se versa sobre matéria vedada pelo art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943).

Aplicam-se aos instrumentos coletivos os requisitos de validade dos negócios jurídicos em geral, segundo previsão dos artigos 8º, § 3º c/c 613, IV da CLT (BRASIL, 1943) e art. 4º da Instrução Normativa SRT nº 16, de 15 de outubro de 2013 (BRASIL, 2013).

O AFT possui plena competência para mensurar, no curso da ação fiscal, o objeto negociado coletivamente e seu impacto nos contratos de trabalho. Caso constate a prática de um comportamento oposto a um preceito legal, deve lavrar o respectivo auto de infração, nos termos do art. 628 da CLT (BRASIL, 1943).

É possível ao AFT, no histórico do auto de infração, enquadrar juridicamente o teor proibitivo do art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943) como sendo um elemento essencial extrínseco à validade do instrumento coletivo, caso as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho possuam objeto vedado, ilícito ou impossível, com base nos arts. 8º, § 3º, 611-B e 613, inciso IV da CLT (BRASIL, 1943) c/c art. 104, II do CC (BRASIL, 2002).

A análise sobre a ilicitude, a impossibilidade ou a vedação do objeto negociado deve ser feita, também, sob a ótica do princípio da proteção do trabalhador, do princípio da adequação setorial negociada, da vedação ao retrocesso social, do respeito ao patamar civilizatório mínimo, da eficácia irradiante dos direitos fundamentais nas relações privadas, dos valores sociais da livre iniciativa, de modo a valorizar o primado do trabalho decente e o combate à precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CÓDIGO CIVIL. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL. Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 jun. 2021.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Relações do Trabalho. Enunciado Nº. 29 - Convenção ou acordo coletivo de trabalho. Depósito e registro. Análise das cláusulas. **Diário Oficial da União**. Disponível em: https://download.in.gov.br/do/secao1/2014/2014_09_19/DO1_2014_09_19.pdf?arg1=THJyIDo82h6rplEbWudqHQ&arg2=1632107743>. Acesso em 09 jun 2021.

BRASIL. Instrução Normativa SRT nº 16, de 15 de outubro de 2013. Dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/ead/course/view.php?id=167>>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal- ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. Portaria MTPS nº 510, de 29 de abril de 2016. NR-4-Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-04.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 7 jun. 2021.

Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho- MEDIADOR. Subsecretaria de Relações do Trabalho-SRT. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**, 2ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2020, p. 40-41.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**, 14ª ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2017, p. 1229.

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**, São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 46.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, 10ª ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2010, p. 382.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p.113-114.

UNION AGREEMENTS: LIMITS ON THE AGREED CONTENT AND THE DUTY OF LABOR INSPECTION

ABSTRACT

Considering the Labor Reform introduced by the Law nº. 13,467, of July 13, 2017, that inserted the article 611-A in the CLT, which expanded the topics submitted to collective negotiation by the union entities, it's necessary to ponder about the limits of the collective private autonomy, if these are restricted to those established in the art. 611-B of the CLT or are beyond them. It is also necessary to observe the competence of the Brazilian Labor Inspection to check in a formal analysis the legality of the object dealt in union agreements, and the possibility or not of applying its rules to employment contracts. Therefore, the inductive method was used, based on the literature about the subject and on the analysis of specific cases. A comparison was made between the guiding principles of Labor Law with the updates introduced by the Reform, in order to conclude if it's possible or not that the union agreements deal with certain matters and if the Labor Inspectors have the duty of in these cases to elaborate infraction notices when they conclude that a labor law has been violated.

Keywords: Agreements signed by union entities; Article 611-A of the CLT; Article 611-B of the CLT; Brazilian labor inspection; Principle of the negotiated sectorial adequation.