

## **O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA MEDIAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE À LUZ DO FIM DO PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE**

**Anna Carolina Rocha Sammarro<sup>1</sup>  
Prof.<sup>a</sup> Joana Rêgo Silva Rodrigues<sup>2</sup>**

**RESUMO:** Este trabalho está inscrito na temática das controvérsias da Lei 13.467/17, conhecida como lei da Reforma Trabalhista e as respectivas repercussões no Direito Coletivo do Trabalho. Tem como objetivo geral, analisar os possíveis impactos que a mencionada Reforma Trabalhista trouxe para o mundo jurídico quanto a sua aplicação nas Mediações Coletivas, à luz do fim do princípio da ultratividade. Para tanto, será feito uma breve contextualização histórica do direito coletivo do trabalho no Brasil, na perspectiva de compreender a relevância da mediação trabalhista como instrumento célere e eficaz de resolução de conflitos coletivos. Bem ainda, será realizado um estudo a fim de explicitar as fragilidades que cercam o movimento sindical após a implementação da lei em referência. A metodologia escolhida foi a exploratória, realizada através de pesquisas bibliográficas, doutrinárias, jurisprudências e de legislação específica. Dessa maneira, afigura-se relevante este artigo, posto que evidencia o quanto a reforma pode impactar a representatividade e a força dos movimentos sindicais, desestimulando as soluções extrajudiciais de conflito e permitindo a supressão inclusive de direitos fundamentais dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Vedação da ultratividade. Direito Coletivo. Mediação Coletiva do Trabalho.

**ABSTRACT:** This work is inscribed in the controversial theme of Law 13467/17, known as the Labor Reform Law and its repercussions on Collective Labor Law. Its general objective is to analyze the possible impacts that the aforementioned Labor

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador.

<sup>2</sup> Advogada, Especialista em Direito do Trabalho, Mestre em Políticas Sociais e Cidadania, Pesquisadora e Palestrante, Orientadora.

Reform has brought to the juridical world regarding its application in Collective Mediations, in the light of the end of the principle of ultra-activity. In order to do so, a brief historical context of the collective labor law in Brazil will be made, with a view to understanding the relevance of labor mediation as a fast and efficient instrument for solving collective conflicts. In addition, a study will be carried out in order to explain the fragilities that surround the trade union movement after the implementation of the law in question. The methodology chosen was exploratory, carried out through bibliographical, doctrinal, jurisprudence and specific legislation research. In this way, this article seems relevant, since it shows how much the reform can impact the representativeness and the strength of the union movements, discouraging the extrajudicial solutions of conflict and allowing the suppression even of fundamental rights of the workers.

**Keywords:** Labor reform. Fencing of the ultrativity. Collective Right. Collective Labor Mediation

**SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 ORIGEM HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.** 1.1 Direito coletivo do trabalho e sindicatos. 1.2 Direito coletivo e a mediação trabalhista. 1.3 Fragilidades do movimento sindical. **2 REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO COLETIVO LABORAL.** 2.1 A reforma trabalhista e as modificações na seara coletiva. 2.2 Papel da negociação e a ultratividade da norma. 2.3 O impacto da perda da ultratividade nas Convenções Coletivas para o trabalho. 2.4 Direito Coletivo do Trabalho. **3 O IMPACTO DO FIM DA ULTRATIVIDADE NA FRAGILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA COLETIVA.** 3.1 Importância do Mediador. **CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.**

## **INTRODUÇÃO**

A Mediação Coletiva Trabalhista representa uma forma de estruturação voluntária entre entidades sindicais e empresas, sendo estabelecida quando as maneiras existentes entre estes já foram realizadas, mas sem êxito, esgotando então as formas autônomas de resolução dos conflitos. Nestas ocasiões considera-

se necessária a intervenção de um terceiro imparcial, que não possua interesse na reivindicação, auxiliando na maneira mais adequada para solucionar o conflito.

Ao longo dos anos, a eficácia da mediação trabalhista foi sendo reconhecida pela sociedade enquanto instrumento para resolução de conflitos, bem como uma maneira eficiente de possibilitar a assimilação entre as partes e o auxílio na negociação, obstando, em muitos casos, o recurso ao Poder Judiciário.

As Convenções n.º 98<sup>3</sup> e 154<sup>4</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram ratificadas pelo governo brasileiro em 1952 e 1992 respectivamente, e indicaram a implantação de medidas apropriadas ao estímulo e à promoção do desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

Neste contexto, a mediação foi ganhando relevo, a partir de uma interpretação positiva do litígio, representando um instrumento para viabilização da negociação coletiva do trabalho, não sendo considerado um meio que substitui o Judiciário, mas sim como uma possibilidade necessária, caracterizando uma forma proveitosa à burocratização e mora do Judiciário.

Ocorre que, a partir da implementação da Lei 13.467/17, também conhecida como lei da reforma trabalhista, foram impostas incontáveis mudanças na legislação trabalhista que impactaram todo o conteúdo normativo e ideológico historicamente proposto através dos ramos do direito material e processual do trabalho, inclusive e/ou principalmente, na seara do direito coletivo do trabalho.

Por consectário lógico, ao propor modificações importantes no que concerne a estruturação sindical do Brasil, naturalmente ensejou um grande impacto no que toca à negociação coletiva entre esses sujeitos, como também à forma de solução dos conflitos tradicionalmente existentes.

Neste contexto, o presente trabalho fez a opção de focar no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, buscando enquanto objetivo geral analisar o impacto da mencionada legislação no instituto da Mediação Coletiva Trabalhista, à luz do fim do princípio da ultratividade, que por sua vez, representa uma modificação importante

---

<sup>3</sup> A Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi ratificada em 1952 pelo Brasil. Segundo a norma, nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou dispensado devido à participação em atividades sindicais em suas horas livres ou durante o trabalho, quando há o consentimento do empregador.

<sup>4</sup> A Convenção 154, ratificada pelo Brasil em 1992. Segundo o documento, a negociação coletiva compreende a interação entre trabalhadores e empregadores, ou organizações que representem estes atores, para regular as condições de trabalho e as relações entre as partes.

promovida pela reforma e que fragiliza em última instância, todo o movimento sindical brasileiro.

Naturalmente, diante o propósito acima mencionado, o presente estudo buscará ainda, i) ponderar sobre a importância das medidas extrajudiciais, mais especificamente a mediação trabalhista, para a resolução de conflitos no âmbito coletivo laboral, possibilitando um resultado mais célere para as partes bem assim, garantindo-lhes um meio eficaz na resolução de litígios e, ii) estudar o princípio da ultratividade, buscando problematizar de que forma a sua retirada do ordenamento influenciará nas negociações coletivas (em especial as CCT's) e no próprio instituto da Mediação.

Cumprе salientar que se demonstra relevante qualquer estudo que se proponha, eventualmente, a analisar de modo criterioso quaisquer das mudanças propostas. Sendo importante ainda, observar como irá se materializar tais transformações no campo prático das relações de trabalho, visto ser notório o comprometimento da reforma com redução dos custos da mão de obra, a expropriação do tempo social do trabalhador e a debilitação da força da representação sindical, entre outras consequências.

É nesta perspectiva que se coloca o presente trabalho, propondo-se, não de modo conclusivo, a contribuir com as reflexões críticas em torno da Reforma Trabalhista, realizando um estudo exploratório, desenvolvido através de pesquisa bibliográfica e da análise de alguns dados já disponibilizados pelos principais órgãos que promovem a mediação trabalhista no país.

Espera-se ainda adensar os estudos que buscam compreender a importância da Mediação Coletiva, enquanto uma intervenção destinada a produzir um acordo entre as partes, surgindo, porém, como uma interferência autocompositiva que apresenta às partes a possibilidade de resolver a disputa conforme suas necessidades objetivas de maneira mais célere, suave e eficaz.

## **1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL**

Considerando que o presente trabalho busca discutir os impactos de alterações recentes na legislação trabalhista face a um dos modos de solução de conflito no âmbito do direito coletivo do trabalho; a mediação, é de suma importância delinear, ainda que sucintamente uma perspectiva histórica da formação e desenvolvimento deste próprio ramo do direito laboral no país.

Neste propósito, cumpre ressaltar que no Brasil, o processo de regulamentação trabalhista social de proteção ao trabalhador aconteceu de forma tardia. A indústria cafeeira, com suas enormes fazendas, se utilizava da mão de obra escravizada. Com o advento da Abolição da Escravatura e a instituição do “trabalho livre”, os cafeicultores substituíram a mão de obra escrava pela mão de obra de colonos, que imigraram para o Brasil vindos da Europa com suas famílias.

Esses imigrantes, de modo geral, substituíram os escravos com mão de obra barata, sendo explorado inclusive o trabalho de toda a família. Eles exerciam jornadas de trabalho excessivas e recebiam baixíssima remuneração. Esses fatores traziam à tona as desigualdades existentes entre trabalho e trabalhador, que já ocorriam nos países da Europa, com os quais estes imigrantes, inclusive, de algum modo, já possuíam contato.

A partir daí a história do Direito do Trabalho no Brasil, que é de algum modo também a própria história do Direito Coletivo do Trabalho, passou por diversas fases, sempre seguindo os reveses históricos e políticos do momento. Todavia, entende-se que foi mesmo na era de Getúlio Vargas que se deram as grandes alterações e a real consolidação deste Direito para a sociedade do trabalho no país.

Considerado que Getúlio foi um governante que se valia da política trabalhista como uma forma de controle social e político, buscando valorizar a massa dos trabalhadores urbanos, priorizando os que estavam ligados à industrialização do país. É neste período que surge o Ministério do Trabalho, criado em 26 de novembro de 1930, que à época tinha o nome de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A criação do Ministério do Trabalho (MTb) revelou-se em um dos primeiros marcos da iniciativa trabalhista do Governo Vargas, sendo criado como tentativa de

satisfazer os impasses trabalhistas ocorridos na época, já que estas questões trabalhistas não possuíam apoio do governo, não tinham legislação específica, tentando então sistematizar os conflitos entre operário e empregador. Vê-se que, com o surgimento do MTb, facultou-se um suporte para a criação das leis trabalhistas.

Em sequência ao fato surgiu a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), decretada em 1º de maio de 1943, através do decreto de Lei nº 5.452, momento este que identificava a Era Vargas enquanto um suposto avanço na cidadania.

Aqui, cabe frisar a importância que a lei insere é referente ao trabalho e não somente para o trabalhador. Com isso, o operário passou a ter direitos, ainda que limitados, em relação ao patrão e em consonância a este fato histórico, foi reconhecida a presença de sindicatos dos trabalhadores, sendo, entretanto, criados e governados pelo Estado existente à época.

Diante disso, os sindicatos tinham a faculdade de corresponder os trabalhadores, sendo os intermediadores destes perante os patrões, visando uma reparação nas condições trabalhistas.

Destarte, ainda na perspectiva histórica, vale asseverar que a participação mais incisiva dos sindicatos se iniciou com a Constituição Social de 1988, que eleva os direitos dos trabalhadores ao status de direitos sociais e fundamentais, entre eles inclusive, o relevante direito de greve, expresso no art. 9º da CF/88, que permite ao trabalhador, estando diante de desrespeitos às normas laborais, decidir o momento e os meios pelo quais esse direito seja exercido, com a intermediação dos sindicatos de classes.

Assim que ocorre o ressurgimento do Direito Coletivo do Trabalho, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) institucionaliza a redemocratização laboral, trazendo e prestigiando a autonomia dos entes coletivos, e via de consequência estimulando a negociação entre as partes e até mesmo a busca por solução dos conflitos coletivos, de modo menos dependente da atuação jurisdicional. Ademais, vê-se que sucede a inserção dos poderes aos entes coletivos, prestigiando os sindicatos e os tornando, uma efetiva referência para os trabalhadores nas suas relações de trabalho.

Vale ressaltar que, com a inserção do conteúdo normativo da CF/88, após 60 (sessenta) anos da criação das primeiras leis e preocupações na seara trabalhista, pela primeira vez, existiu uma liberdade associativa e sindical, com ingerência de

composição e controle para as próprias entidades sindicais, sem a interferência do Estado.<sup>5</sup>

Segundo Maurício Godinho Delgado, a Constituição de 1988 representou, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, em direção ao eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Além disso, aduz:

Ao reforçar substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil. (2017, p. 132)

É notório, portanto, que a partir da CF/88 pôde-se ver uma influência mais ativa dos entes coletivos, seja dos entes menos complexos; os sindicatos, até os mais complexos, as federações, confederações e centrais sindicais. Bem assim, a valorização da representação da classe a partir dos sindicatos passa ser observada com mais vigor, preponderando assim, uma maior importância do Direito Coletivo do Trabalho.

É sobre esse Direito Coletivo e sua exteriorização mais direta através da figura do sindicato que será feita a abordagem no tópico a seguir.

## 1.1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SINDICATOS

No que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, deve se observar que esta classificação comporta uma gama ampla de aspectos ligados às relações

---

<sup>5</sup> Esclarece-se que, quando existe a criação de uma associação sindical deve ocorrer o registro no Ministério do Trabalho, para ser fiscalizado à unicidade dos sindicatos. Nesta ocasião, a única interferência do Estado se restringe à esta fiscalização, para preservar o princípio da unicidade sindical, conforme os incisos I e II do artigo 8º da CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

coletivas, a exemplo da negociação coletiva; da representatividade dos trabalhadores nas empresas e da própria organização sindical.

Enfatiza-se que no período do século XIX, as lutas por melhores condições de trabalho e as reivindicações coletivas de trabalhadores intensificaram a dimensão coletiva dessas relações, nas quais, a partir do início do século XX, vê-se a singularidade desta relação jurídica.

Resta ainda, que a existência do Direito Coletivo é de extrema importância para a classe laboral, principalmente quando se fala em negociação coletiva. Negociação esta, que se traduz em momento de singular importância na compreensão das soluções autônomas dos conflitos coletivos, e que possui como protagonista obrigatório, o sindicato profissional.

Pois bem, é este ente sindical que representa a categoria de trabalhadores conforme o interesse dos seus membros, agindo de forma atuante nos momentos das negociações coletivas. Neste contexto é que se posiciona o artigo 8º incisos III<sup>6</sup> e VI<sup>7</sup>, da Constituição Federal de 1988, eis que acentua ser livre a associação profissional ou sindical, sendo atribuição dos sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, com a obrigatoriedade de sua participação “nas negociações coletivas de trabalho”. (BRASIL, 1988)

A partir dessa perspectiva é que se constrói a ideia de um tratamento, supostamente e efetivamente isonômico entre as partes, não ocorrendo a presença da vulnerabilidade composta de um contra o outro, vigendo o princípio da igualdade entre os entes coletivos.

Cairo Jr. afirma que o direito coletivo do trabalho

institui regras e princípios para regulamentar a atividade das entidades representativas de patrões e empregados, com o objetivo de evitar o surgimento de conflitos grupais, bem como para traçar diretrizes da função criadora de normas profissionais pelos próprios interessados. (2016, p. 948)

Diante o exposto, é possível afirmar que os sindicatos possuem como finalidade principal a defesa dos interesses daqueles de quem representa, seja de empregado ou empregadores.

---

<sup>6</sup> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

<sup>7</sup> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Esta defesa é feita em diversos níveis ou situações nas relações de trabalho e a negociação coletiva representa talvez um dos maiores trunfos destas instituições, visto que, sendo sua presença obrigatória, podem proteger os direitos dos seus representados. No item seguinte, será estudado uma das formas de solução de conflito, qualquer que seja a mediação trabalhista, destacando sobre a sua importância para os trabalhadores.

## 1.2 A MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Há de se verificar que a mediação trabalhista tem respaldo no direito coletivo do trabalho, sendo este, um instituto de suma relevância, uma vez que, em uma mediação, o sindicato atua diretamente em prol de sua classe.

A CF/88, em seu art. 114, § 1º e 2º, validou a relevância da negociação coletiva, ressaltando a importância da mediação neste campo, pois a mediação está a serviço da negociação coletiva:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 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. (BRASIL, 1988)

Referente à atividade exercida pelo mediador no Ministério do Trabalho, teve início como uma maneira imprescindível quando ocorresse uma aversão à negociação entre qualquer parte conforme previsto no Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, que alterou o art. 616 da CLT.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva; § 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes; § 2º - No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo; § 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores

Ao longo da vigência do referido dispositivo, foi notada a eficácia do Instituto perante a resolução de conflitos, obtendo-se um reconhecimento da sociedade da mediação como uma maneira eficiente de auxílio na negociação, obstando, em muitos casos, a busca pela atuação mais direta do Poder Judiciário. Dessa forma, por meio do Decreto 1.572, de 28 de julho de 1995<sup>9</sup>, foi ultrapassada a ordem interventora do estado, sendo concedida ao MTb infraestrutura técnico-administrativa para o exercício da mediação.

As Convenções n.º 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram ratificadas pelo governo brasileiro, indicando a implantação de medidas apropriadas ao estímulo e à promoção do desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

Neste contexto, vale ressaltar que as convenções e os acordos coletivos de trabalho, os quais representam a exteriorização do pacto coletivo, possuem eficácia normativa que vincula as entidades sindicais participantes da negociação ou as empresas eventualmente convenientes. Esses instrumentos coletivos negociados determinam condições de trabalho que podem ser aplicados no âmbito de representação das partes que estão envolvidas, devendo ocorrer o registro no MTb, para que seja reconhecida a validade dos referidos instrumentos.

Frisa-se que o mediador não designará um vencedor e um perdedor na mediação, mas terá o condão de simplificar a comunicação para que ambos os envolvidos sejam vencedores ao estabelecerem por si mesmos um acordo que os beneficie e fortaleça o seu diálogo.

A mediação trabalhista tem, portanto, um respaldo significativo no Direito Coletivo do Trabalho, quando por meio da negociação coletiva consegue englobar e equilibrar interesses divergentes, com o fito de alcançar um denominador comum. No entanto, sabe-se que o movimento sindical brasileiro vem sofrendo algumas transformações que mitigam sua força, inclusive ao que concerne o próprio interesse na mediação trabalhista e sua eficácia.

Entretanto, antes de estudar especificamente o impacto da reforma trabalhista no instituto da mediação, faz-se necessário analisar sucintamente o contexto das

---

ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo; § 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

<sup>9</sup> Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências.

fragilidades do movimento sindical como um todo, o que será exposto no ponto subsequente.

### 1.3 FRAGILIDADES DO MOVIMENTO SINDICAL

Historicamente, sabe-se que a luta por melhores condições de trabalho sempre existiu. Entretanto, em verdade, a estrutura sindical institucionalizada no Brasil se dava por meio de resoluções dos operários ou de grupos que tinham um perfil político ideológico compatível aos dos partidos políticos.

A Carta Magna de 1934 representou a primeira a conter normas sobre direito coletivo do trabalho de forma específica, inovando, assim, no sentido de permitir a pluralidade sindical. Foi com a CF/34 que a Justiça do Trabalho surgiu, especificamente em seu art. 122.<sup>10</sup>

A Carta Magna de 1937, por sua vez, estabeleceu a unicidade sindical, Constituição esta inspirada pelo surgimento do novo Estado, imposta por Vargas e de caráter corporativista e sujeitou a criação dos entes sindicais e seu funcionamento desde que autorizados pelo Estado.

O art.138 da mesma afirmava que

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (BRASIL, 1937)

Dito isto, conforme já explicado anteriormente, foi apenas com a promulgação da Constituição Federal em 1988, que se concedeu uma maior liberdade aos

---

<sup>10</sup> Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

sindicatos, quando o artigo 7º<sup>11</sup> passou a prescrever todos os direitos sociais constitucionais concedidos em 1988, bem como o artigo 8º prever a criação de sindicatos sem intervenção do Estado. Todavia, vale mencionar que a unicidade sindical jamais foi alterada, e corrobora com este entendimento a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal, a qual assim prevê que “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Curiosamente a unicidade sindical é justamente criticada por muitos estudiosos sobre o tema, eis que através dela o princípio da liberdade sindical fora completamente mitigado, bem assim se permitiu ou de algum modo, se estimulou a criação de sindicatos que jamais cumpriram as funções, participação e representatividade que se espera de uma entidade como esta.

A realidade heterogênea dos sindicatos no Brasil sofreu ainda outros golpes que buscaram, ao longo das últimas décadas, reduzir a importância dos sindicatos e diminuir sua força nas respectivas negociações como os grandes empregadores.

Nos dias de hoje é notória a fragilidade dos Sindicatos, eis que se encontram enfraquecidos e com o número de associados cada vez menor, onde a classe dos trabalhadores, muito frequentemente não consegue enxergar uma representação ativa e eficaz através do Sindicato. Entre os motivos dessa fragilidade, obviamente está a implementação da Lei 13.467/17 que impôs diversas alterações no âmbito coletivo, e entre elas, especialmente, o fim da compulsoriedade na cobrança da contribuição sindical e o fim do efeito ultrativo das normas coletivas, esta última alteração sobre a qual se debruçará o presente estudo no último capítulo.

Para tanto é preciso refletir, de modo mais amplo, sobre o impacto da Reforma Trabalhista no contexto coletivo laboral, explanado no item seguinte.

## **2 REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO COLETIVO LABORAL**

---

<sup>11</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (...)

A Reforma Trabalhista se consolidou no dia 11/11/2017, por meio da Lei 13.467/2017, foi proposta através de um discurso que realçava a necessidade de modernização e desburocratização da lei trabalhista, argumentando que através das mudanças propostas seria possível ainda gerar mais empregos e promover uma melhora nas relações de trabalho como um todo. Entretanto, muitos doutrinadores apontam que estes supostos propósitos não correspondem à verdade, entendimento do qual se filia o presente trabalho.

Vólia Bomfim Cassar representa uma das autoras que lançam um olhar crítico em relação às alterações propugnadas através da reforma trabalhista e em comentário ao ainda, projeto da lei que resultou na legislação em comento, ela já assevera que as referidas mudanças iriam repercutir de forma negativa para os trabalhadores, afirmando que:

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho. (CASSAR, 2018)

Neste contexto, o que se observa na realidade é que foi o empregador, o grande destinatário da reforma, eis que através dela, ele poderá ampliar o seu lucro, em grande medida através da redução dos custos da mão de obra e da possibilidade de estabelecer condições de trabalho e negociações que privilegiem seus interesses, por sua vez, afastando o trabalhador dos seus respectivos sindicatos e bem assim, da própria Justiça do Trabalho, outrora compreendida como um meio facilitador para o empregado buscar seus direitos.

## 2.1 A REFORMA TRABALHISTA E AS MODIFICAÇÕES NA SEARA COLETIVA

De acordo com a alteração na legislação trabalhista, percebe-se que esta mudança trouxe para o mundo jurídico, novamente, um debate caloroso entre os grandes juristas, posto que mexeu em temas polêmicos na seara sindical laboral.

Genericamente, no âmbito do direito coletivo, a lei 13.467/17 concentrou suas modificações em relação às fontes de custeio da estrutura sindical, onde a contribuição sindical passou a ser opcional, só havendo o referido desconto no salário do empregado com sua prévia e expressa autorização, e, as alterações promovidas no que toca o tema a negociado sobre o legislado, com a implementação de um polêmico rol exemplificativo de direitos possíveis de serem negociados, através do dispositivo 611-A, e de um pequeno rol taxativo de direitos que não podem sofrer supressão ou qualquer redução através de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Ademais, a Lei 13.467/17, ao afastar a participação do sindicato em situações importantes da vida laboral dos membros das categorias às quais representa, tais como no momento de homologação da rescisão contratual, buscou ainda enfraquecer e retirar o poder e a ingerência da atuação das entidades sindicais na garantia dos direitos dos trabalhadores.

Não sendo possível ainda deixar de mencionar que por meio da fragmentação da representação sindical, via terceirização e outros aspectos, a prevalência e o protagonismo da negociação sobre a lei e do acordo sobre a convenção, tende à apenas privilegiar o sindicato patronal, que passa a se apresentar como o polo mais fortalecido e não vulnerabilizado da negociação.

Não bastasse, a eliminação da ultratividade de acordo ou convenção coletiva (CCT's), enseja mais um duro golpe que afetar a capacidade negocial eventualmente proposta pelos sindicatos profissionais, e, por consectário lógico fragilizar também todas as demais vias pariterônomas de solução de conflito, como é o caso da mediação, ora objeto de estudo.

Neste contexto, dada as alterações tão profundas, parece urgente a necessidade de se refletir sobre o impacto que estas alterações podem causar no âmbito laboral, âmbito patronal e das representações dos sindicatos.

## 2.2 PAPEL DA NEGOCIAÇÃO E A ULTRATIVIDADE DA NORMA

É considerado sindicato uma associação que tem como interesse defender e coordenar as propensões econômicas e/ou profissionais dos membros da sua categoria, atuando na mesma atividade ou em atividades consideradas similares ou conexas. Fica evidente que as entidades sindicais, durante o processo de negociação, devem “juntar forças” para resistir às cláusulas que constem nos acordos, que retrate uma perda dos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Imperioso destacar sobre a atual prevalência do negociado sobre o legislado, que diante das modificações propostas, é notório que quando a negociação se der de maneira livre, ocorrerá o risco de os trabalhadores adquirirem direitos inferiores a aqueles já assegurados na lei. Razão esta que serve de fundamento para alguns doutrinadores que sustentam a inconstitucionalidade da Lei 13.467 em relação a este ponto.

Data vênua, os empregadores por meio da Reforma Trabalhista, passaram a ter uma vantagem perante os seus empregados, pois os mesmos adquiriram o “poder de pressionar” aqueles que estão sob sua subordinação, para alcançarem as condições mais vantajosas para si. Resta, claro e evidente, que ocorrendo tal conduta, pode o Ministério Público do Trabalho receber denúncias deste cunho, quando os empregadores chantagearem os trabalhadores para forçar o sindicato a conceder o acordo.

Fica aclarado que antes da vigência da Lei 13.467 qualquer negociação individual que ocorresse e correlacionasse a uma redução ou retirada de um direito conquistado pelo trabalhador, era considerada nula, pois o empregado é subordinado ao empregador e considerado a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador.

Em suma, é necessário, portanto, perceber em que medida, essas novas regras se enquadram com a Constituição. O caso da desproteção absoluta dos trabalhadores chamados hipossuficientes é situação de notória inconstitucionalidade. E neste desiderato, para que se possa entender o escopo principal do presente trabalho, faz-se jus à explicitação do princípio da ultratividade, que se encontrava presente nos acordos e convenções coletivas.

Como fora citado, a ultratividade baseia-se na continuidade da vigência de uma norma, mesmo findo o seu referido prazo. Nesta senda, Maurício Godinho Delgado, entende que “a par disso, a ultratividade estimula o empregador a se

motivar para a negociação coletiva trabalhista, com o intuito de alcançar as mudanças que entender pertinentes no documento coletivo anterior”. (2017, p. 272)

Sabe-se que o período da vigência do acordo e convenção coletiva era de dois anos, porém, diante de um Precedente Normativo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) 120, permitiu-se a sua duração por quatro anos, podendo ocorrer a permanência por tempo indeterminado, correlacionado à ultratividade acima mencionada.

Nesta linha, o TST entende que a ultratividade da negociação coletiva estabelece um benefício ao trabalhador, pois seus direitos se mantêm e representa um estímulo para a realização das negociações coletivas, pois para ocorrer uma alteração, faz-se necessário a ocorrência de uma nova negociação. Com base neste entendimento é que foi editada a Súmula 277, do TST, de 2012, que previa que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Sendo assim, a Súmula foi editada com o intuito de assegurar os direitos que estão presentes nos acordos e convenções coletivas, no momento em que os empregadores ou os sindicatos patronais não quisessem negociar a renovação das cláusulas. Nesta lógica, conforme explicitado, para que os direitos conquistados pelos trabalhadores junto com sua categoria representativa dos sindicatos continuassem, deveriam os sindicatos inserir a ultratividade em uma cláusula dos acordos ou convenções coletivas, para que não ocorresse um cerceamento dos direitos adquiridos.

Entretanto, essa Súmula foi suspensa por meio de uma liminar do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, onde o ministro Gilmar Mendes, em 2016, propiciou uma dúvida em volta da compatibilidade da mesma com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica.

Atualmente, com a implementação da Reforma Trabalhista, institucionalizou-se o fim da ultratividade, depreciando todo um trabalho e empenho da classe sindical que labora em prol dos seus representantes, para conquistar benefícios para a categoria. Ademais, a presença da ultratividade nas normas coletivas traduzia uma segurança ao trabalhador, garantindo a esta classe os direitos que lhe foram conquistados ao longo dos anos.

Em suma, diante de tais mudanças, fica evidente que a longo prazo a parte laboral que vai “sentir” as consequências da vigência da Lei 13.467, pois é cediço que a Reforma surgiu com o intuito de beneficiar a parte empregadora, no momento em que permite a prevalência do acordo sobre a convenção, bem como veda a ultratividade, além de outras alterações, que implicarão diretamente na seara laboral.

Constata-se, assim, que a negociação coletiva deveria se fortalecer cada vez mais, sendo uma modalidade autocompositiva realizada por sujeitos efetivamente em situação de proporcionalidade. No entanto, não é isso que tem sido vislumbrado a partir da reforma ora estudada, tampouco da vedação expressa da ultratividade, que gera um absoluto desconforto à classe obreira, trazendo à tona uma insegurança profunda.

### 2.3 O IMPACTO DA PERDA DA ULTRATIVIDADE NAS CONVENÇÕES COLETIVAS

É importante destacar o que vem a ser a ultratividade nas Convenções Coletivas. Isto porque, com a Reforma Trabalhista, ocorreram mudanças significativas na sua aplicação. No que se refere a ultratividade, esta equivale a aplicação de uma lei, ou dispositivo de lei, a exemplo da Convenção Coletiva, que já teve a sua vigência postergada, mas que continua produzindo efeitos.

Por sua vez, é notório que a classe sindical sabe cada particularidade de sua categoria, quando, no momento em que acontecem as Convenções Coletivas, são expostas as necessidades dos trabalhadores e por meio da negociação se adquire benefícios e vantagens aos empregados, considerando uma conquista, um prestígio para a classe.

Partindo dessa premissa, a perda da ultratividade na Convenção Coletiva perceptível com a alteração legislativa promovida no parágrafo 3 do artigo 614 da CLT, equivale à uma perda das conquistas incorporadas, prejudicando assim, o trabalhador. Sendo assim, a Convenção Coletiva passa a ter como limite, efetivamente, o lapso temporal de 2 (dois) anos. Veja-se: “Art. 614. § 3º Não será

permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Dessa forma, mesmo que a parte final do art. 611-A §3<sup>12</sup> mencione a proteção do vínculo de emprego, esta não terá aplicabilidade porque a reforma elimina a ultratividade das normas coletivas. Eis o que explicita Mauricio Godinho Delgado a esse respeito:

Buscando-se preservar o debate acadêmico e científico nesse específico ponto - ou seja, incentivo à negociação coletiva trabalhista e vedação à interpretação concernente à ultratividade provisória de regras de ACT ou CCT (interpretação constante da atual Súmula 277 do TST) -, cabe reenfatizar que a negociação coletiva trabalhista supõe o respeito a certos princípios e/ou requisitos, sob pena de se transformar em perverso instrumento de precarização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas, sem contar de manifesta inversão da lógica e estrutura normativas e principiológicas da Constituição da República, que são fundadas, como se sabe, na centralidade da pessoa humana na ordem social e na ordem jurídica. (2017, p. 272)

Neste diapasão, conclui-se que a ultratividade trazia um ânimo ao empregador a se interessar pela negociação coletiva trabalhista, com o fito de conseguir alterar pontos pertinentes que se faziam presente em convenção coletiva anterior. Dito isto, por meio do viés estabelecido pela Lei 13.467, a vedação expressa da ultratividade não colabora com o interesse do empregador pela realização das negociações coletivas trabalhista, já que sua inércia acarretará o fim da vigência das cláusulas negociadas já estabelecidas e conquistadas em Acordo Coletivo e Convenção Coletiva.

Por fim, considerando a relevância, já explicitada, do instituto da mediação para o direito coletivo do trabalho, passa o presente artigo, a seguir, a esmiunçar o impacto do fim da ultratividade também no que toca a mediação trabalhista coletiva.

### **3 O IMPACTO DO FIM DA ULTRATIVIDADE NA FRAGILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA COLETIVA**

---

<sup>12</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

No que se refere à mediação coletiva, conforme já sucintamente apresentado anteriormente, observa-se que esta representa uma forma de estruturação voluntária entre entidades sindicais e empresas, sendo estabelecida quando as maneiras havidas entre estes já foram realizadas, mas sem êxito, esgotando então as formas de resolução dos conflitos.

Com isso, considera-se necessária a intervenção de um terceiro imparcial, que não possua interesse na reivindicação, auxiliando na maneira mais adequada para solucionar o conflito. Assim, o mediador pode ser qualquer pessoa que tenha vocação para tal, de modo que as partes normalmente buscam o Ministério Público do Trabalho ou o Ministério do Trabalho como uma forma de tentativa na resolução nestas ocasiões de conflito.

### 3.1 IMPORTÂNCIA DO MEDIADOR E DA MEDIAÇÃO

Entende-se que a figura do mediador demonstra um papel influente, possuindo uma exímia disposição, pois ao seu modo alcança as partes que estão em conflito, distanciadas por posições divergentes. Percebe-se que as propostas estabelecidas pelo mediador não demonstram um efeito vinculativo, obrigacional, pois os sujeitos estão livres para aceitar ou não.

Referente à atividade exercida pelo mediador no Ministério do Trabalho, teve início como uma maneira imprescindível quando ocorresse uma aversão à negociação entre qualquer parte conforme previsto no Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967<sup>13</sup>.

Ao longo do seu exercício, foi notada a sua eficácia perante a resolução de conflitos e considerou-se significativo, obtendo um reconhecimento da sociedade como uma maneira eficiente, sendo concedida a assimilação entre as partes, como uma forma de auxílio na negociação, obstando, em muitos casos, o recurso ao Poder Judiciário.

---

<sup>13</sup> Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

Dessa forma, podem instaurar a negociação: os sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais, os sindicatos de categorias diferenciadas, os sindicatos de profissionais liberais; facultando às entidades sindicais representativas de categorias profissionais negociarem e celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

A mediação possui, portanto, uma interpretação positiva do litígio, propiciando a importância desta medida nos conflitos coletivos do trabalho, representando uma maneira de mecanismo da negociação coletiva do trabalho, não sendo considerado um meio que substitui o Judiciário, mas sim como uma possibilidade necessária, caracterizando uma forma proveitosa à burocratização e mora do Judiciário.

Percebe-se que por meio de uma mediação trabalhista coletiva, detém vantagens para as partes interessadas, bem como a confiabilidade perante os membros dos sindicatos relacionados à sua atuação.

Além disso, o Plano Plurianual (PPA) 2008-2011 do Ministério do Trabalho e Emprego divulgou o relatório de avaliação setorial do Plano Plurianual 2008-2011 do exercício 2009 (ano base 2008) traz, entre os diversos índices, a taxa de resolução de conflitos em 2008, que foi de 68,78%. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 21)

Especificamente tratando de mediações no direito coletivo do trabalho, segundo a Coordenação Geral de Relações de Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, foram realizadas em todo o Brasil 14.577 mediações coletivas no ano de 2008. Nota-se com isso, a eficácia de se utilizar da mediação na resolução de conflitos coletivos trabalhistas. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009)

Assim, entendia-se haver uma medida eficiente e célere, qual seja, a Mediação Coletiva, que produzia seus efeitos em benefício ao trabalhador, principalmente quando se tinha a presença da ultratividade. Ocorre que, atualmente, conforme já exaustivamente demonstrado, a partir da existência da Reforma Trabalhista, com a vedação da ultratividade e enfraquecimento das Convenções Coletiva, diminui-se a autonomia da vontade na seara individual e também na seara coletiva do trabalhador, inviabilizando por sua vez a ora estudada Mediação Coletiva.

Em suma, é notório que o advento da Reforma amplia o cenário do enfraquecimento dos direitos, se estendendo à seara trabalhista, onde, esta

mudança significativa na legislação, desembaraça a normatização e abrange a liberdade das empresas a governar a força do obreiro, conforme as suas necessidades, enfraquecendo assim, a ingerência dos sindicatos no processo da negociação.

Assim, é necessário que se inove o modelo de Mediação Coletiva do trabalho, de uma forma que incentive o interesse do empregador em negociar e ainda assim, salvasse os interesses do trabalhador, bem como do empregador, auxiliando uma construção de acordos mutuamente satisfatórios.

Por este motivo, vê-se a necessidade de fortalecer as entidades sindicais, bem como realizar assembleias com o trabalhador, para dar conhecimento da Reforma Trabalhista, explicitando suas diretrizes, como uma forma de sustentar a filiação também, para que os Sindicatos se fortaleçam.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A discussão acerca da entrada em vigor da Lei 13.467/17 e suas repercussões em relação ao direito do trabalho, fica evidente, como fora exposto no decorrer do presente trabalho, a importância que tal tema tem, muito em virtude da notoriedade que traz para o mundo jurídico, especialmente para o âmbito da Mediação Coletiva do Trabalho.

Por este motivo e por ser um tema um tanto quanto novo, muito embora já houvesse essa discussão desde que a Lei da Reforma Trabalhista iniciou sua vigência, é preciso tratar de algumas questões que se correlacionam com esse assunto, como a origem do Direito do Trabalho no Brasil (no intuito de perceber a correlação que existe entre o Direito Coletivo do Trabalho, atrelado aos sindicatos e à sua fragilidade), bem como da historicidade da Mediação Trabalhista Coletiva e sua importância no contexto coletivo laboral.

Nessa conjuntura, o principal objetivo do trabalho foi analisar o impacto da reforma trabalhista no instituto da mediação coletiva trabalhista, a partir dos efeitos de uma das suas mudanças, mais especificamente, do parágrafo 3º do artigo 614 da Lei 13.467/17, o qual determinou a extinção do princípio da ultratividade nas normas coletivas.

Diante de tudo que fora exposto no presente trabalho, buscou-se apresentar a vantagem da medida extrajudicial; a mediação coletiva trabalhista. Sendo percebida como uma forma de “proteção” aos trabalhadores e aos empregadores também, garantindo-lhes um meio eficaz na resolução de conflitos. Restando claro que em um processo de Mediação Coletiva, as partes obtêm mais ingerência e poder do que através de um processo judicial forense, embora a figura do mediador permaneça limitado a traduzir, sugerir, advertir ou recomendar possíveis meios de resolver o impasse, sem interferir nas decisões finais.

No entanto, conforme acima suscitado, em face do impacto da Reforma Trabalhista na estruturação sindical como um todo, fragilizando os sindicatos e mitigando sua respectiva força e poder de negociação, restou demonstrado que a mediação coletiva do trabalho também fora afetada. E todo esse cenário fora assim estabelecido a partir, sobretudo, do fim do princípio da ultratividade, instituto imprescindível na manutenção da proporcionalidade entre os sujeitos coletivos nos atos negociais por eles vivenciados.

Com a vedação da ultratividade e enfraquecimento das Convenções Coletiva, é notório que o sindicato patronal não vai mais ter a perspectiva na negociação coletiva, já que, a sua estagnação acarretará na perda das conquistas do sindicato laboral, fincado aos trabalhadores.

Nesse viés, é notória a percepção da fragilidade dos sindicatos, bem como dos direitos dos trabalhadores, que veem desde tempos remotos lutando pelos seus direitos. Ainda, no momento em que, existe essa vedação legal do princípio da ultratividade resta clarividente que todo esse caminho de peleja, desestimula os obreiros, já que, estarão diante da perda real das conquistas e prestígios adquiridos.

Entre as constatações ora apresentadas, vale mencionar que a existência da ultratividade da norma trazia uma segurança ao trabalhador e um ânimo maior em ser representado pelo seu Sindicato, já que são estes que os representam na Mediação Coletiva do Trabalho. Por essa razão, que esta vedação expressa da ultratividade traz consigo uma sombra de inseguranças e incertezas para os obreiros, e em consequência disto, pode haver um enfraquecimento gradativo das filiações aos sindicatos.

Intenta-se, inclusive, que por mais que a Lei 13.467/17 tente desestimular a classe laboral e os sindicatos, estes devem buscar meios de se fortalecer e

necessitam continuar representando veementemente a sua classe, na busca incessante de demonstrar sua representatividade, diante do Sindicato Patronal, não cedendo, de logo, as conquistas almejadas em Convenções Coletivas.

Entre as constatações apresentadas, vale mencionar a importância da Mediação Coletiva, pois mesmo com a perda expressa da ultratividade, é cediço que, esta medida extrajudicial, representa um meio célere. Dessa forma, por mais que o Acordo prevaleça sobre a Convenção, esta, ainda continuará ocorrendo entre Sindicato Patronal e Sindicato Laboral, devendo ser realizada com o ânimo da coletividade, com o intuito de expressar vantagens e privilégios à sua categoria, devendo haver incentivos à prática das Convenções Coletivas.

Dito isto, o sindicato laboral deve continuar investindo na Mediação Coletiva Trabalhista, priorizando as suas conquistas passadas em sede de Convenção Coletiva (CCT's), seja por meio da inserção de alguma cláusula que valide a ultratividade, ou através da própria representatividade sindical, se atribuindo de meios eficazes para resistir aos critérios estabelecidos pelo sindicato patronal, ou por outras formas que carimbem à ingerência do Sindicato, para com a sua categoria.

Ainda nesse contexto, é válido aclarar sobre a importância do Direito Coletivo do Trabalho, já que esta seara coaduna os dois polos trabalhistas, com o fito de integra-los de uma forma que, cada classe, em sua particularidade, se fortaleça, tutelando conflitos de interesses existentes entre empregados e empregadores, a organização sindical e a representação dos trabalhadores.

É certo que a Mediação Coletiva do Trabalho significa uma intervenção destinada a produzir um acordo. Nesta senda, surge como uma intervenção autocompositiva que apresenta às partes a possibilidade de resolver a disputa de acordo com suas necessidades objetivas. No processo de mediação as partes têm mais ingerência e poder do que através de um processo judicial formal. Destaca-se, inclusive, que a primeira coisa a ser afetada em um conflito é a comunicação entre as partes, ficando os caminhos do entendimento mais estreito ou deixando de existir.

Neste contexto, a mediação surge como intervenção de um terceiro que apresenta às partes a possibilidade de resolver a disputa de acordo com suas necessidades objetivas, sem desvirtuar as negociações, mas orientando na busca de uma decisão mútua e aceitável.

Por fim, a vedação da ultratividade das Convenções Coletivas, realizadas e discutidas em Mediação Coletiva do Trabalho precariza a negociação coletiva. Diante disso, faz-se necessário demonstrar que sem esse princípio da ultratividade, os trabalhadores irão perder diversos direitos conquistados e almejados, já que não existirá outro caminho para construir bons desfechos para as negociações coletivas.

É certo que ainda há muito o que se trabalhar no tocante a esta temática no país, tendo em vista que a lei da Reforma Trabalhista está amadurecendo na prática, por ser algo novo e não ter completado 1 (um) ano ainda de vigência. No entanto, espera o presente trabalho haver contribuído para discussão do tema, evidenciando aspectos importantes que precisam ser observados diante do propósito de efetivamente combater e extirpar essa vedação expressa da ultratividade, ligado diretamente ao enfraquecimento dos sindicatos e perda das conquistas dos trabalhadores em Convenções Coletivas do Trabalho. Sobretudo, demonstrando que para isso, faz-se necessário antes de tudo, compreender a importância da presença da ultratividade nas CCT's, por trazer uma segurança aos trabalhadores, além de permanecer em vigor as cláusulas conquistadas. Em suma, cabe aos envolvidos nas negociações coletivas encontrar mecanismos de negociação coletiva para não chegarem ao impasse de perder a validade das cláusulas já existentes.

## REFERÊNCIAS

BACELLAR, Roberto Portugal. **Saberes do Direito: Mediação e Arbitragem**. Volume 53. São Paulo: Saraiva, 2012

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm) Acesso em: 10 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 10 abr. 2018.

CAIRO JR., JOSÉ. **Curso do Direito do Trabalho**. Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 9.ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Editora Método, 2018.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **Curso do Direito do Trabalho**. 16. Ed. LTDA, 2017.

DOSSIE CESIT-CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA A REFORMA TRABALHISTA 2017  
Disponível em: <http://www.jbleopoldino.com.br/a-ultratividade-das-normas-coletivas-nareforma-trabalhista/> Acesso em: 19 abr. 2018.

FERNANDES, Cláudio. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas**.  
Disponível em: <http://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.html>> Acesso em: 19 abr. 2018.

GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari e SANTOS, Anselmo Luis dos. (Orgs.) **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

MARAFON, Marcelo. **Mediação e a reforma trabalhista**. Disponível em:  
<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI263102,21048Mediacao+e+a+reforma+trabalhista> Acesso em: 19 mai. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual do Mediador**. Brasília: MTb, SRT, 1996.

PIERRE, Luiz A. A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho: Legislação Social**.  
Disponível em:  
[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)  
Acesso em: 19 abr. 2018.

PROJETO DE PESQUISA - **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**. Texto de Discussão Nº 5 - Movimento sindical e negociação coletiva. Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – Instituto de Economia – Unicamp. Campinas, outubro de 2017. Disponível em:  
<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf> Acesso em 19 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**.  
Texto de Discussão Nº 4 - Movimento sindical e negociação coletiva. Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – Instituto de Economia – Unicamp. Campinas, outubro de 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf> Acesso em 19 mai. 2018.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e as entidades representativas**. Brasília, DF: DIAP, 2017.

SOUZA, Erisvaldo. **Reflexões sobre as relações de trabalho e ideologia em Karl Marx**. Disponível em: <http://eumarxista.blogspot.com/2013/12/reflexoes-sobre-relacoes-de-trabalho-e.html> Acesso em: 19 abr. 2018.

SOUZA, Isabela. **Como surgiram os sindicatos?** Disponível em:  
<http://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/> Acesso em: 19 mai.  
2018.

**VADE MECUM.** 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.