

XVIII Encontro Nacional da ABET

Futuros do Trabalho: reconstruindo caminhos para a proteção social no Brasil

Brasília, 5 a 9 de setembro de 2023, UnB

Grupo Temático 02: Regulação, Políticas e Instituições Públicas do Trabalho

Uma espada de dâmocles sobre os trabalhadores: a primazia do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista de 2017

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar se a reforma, ao ampliar a autonomia privada, visando a prevalência do negociado sobre o legislado, dificulta no âmbito da negociação coletiva, a aplicação de princípios que asseguram a proteção ao trabalhador. Para tanto foi realizado um recorte da dissertação de Mestrado defendida em 2020, que tratou de abordar como temática principal a aplicação da arbitragem em conflitos individuais de trabalho, considerando novos regramentos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecidas a partir da Lei nº 13.467/2017. Constar-se que estas alterações, possibilitaram a ampliação da negociação coletiva, contudo, privilegiando a autonomia privada, sem levar em conta que as partes da relação de trabalho não se encontram em iguais condições de negociação, permitindo que o trabalhador transacione direitos em regra indisponíveis.

Palavras-chave: reforma trabalhista, direito do trabalho, princípios da proteção, negociação coletiva, prevalência do negociado sobre o legislado.

1. INTRODUÇÃO

A partir de mudanças históricas, o direito coletivo de trabalho e o direito sindical passaram por profundas alterações, evoluindo quanto as suas regras, princípios e fórmulas de soluções de conflitos, e entre este último figura a negociação coletiva (Martinez, 2020). Para o autor, os instrumentos da negociação coletiva são regidos por vários princípios, entre eles o da intervenção mínima na autonomia privada. Deste modo, infere-se que a reforma trabalhista brasileira de 2017, muito embora extrapole sua influência para além destes princípios, o fortaleceu, ao ampliar a autonomia privada com o foco principal de dar maior evidência a supremacia do negociado sobre o legislado, colocando em risco a observância aos princípios da proteção do trabalhador.

A reforma trabalhista, realizou diversas alterações na CLT, e por reflexo em outras legislações, a exemplo da lei de greve. Entende-se que o propósito foi a flexibilização das relações de trabalho, alargando os poderes do empregador, entre outros aspectos, os quais prejudicam sobremaneira os trabalhadores. Em suma a Lei n. 13.467/2017, de uma só vez, diminuiu a capacidade de representação dos trabalhadores pelos sindicatos, reduziu o acesso à justiça do trabalho, e possibilitou o aumento de formas de contratação precárias.

A partir do exposto, este estudo tem como objetivo analisar se a reforma, ao ampliar a autonomia privada, visando a prevalência do negociado sobre o legislado, dificulta no âmbito da negociação coletiva, a aplicação de princípios que asseguram a proteção ao trabalhador. Tem-se como ponto de partida um recorte da dissertação de Mestrado, a qual se dedicou a discutir a reforma trabalhista de 2017 e o novo paradigma na resolução de conflitos individuais trabalhistas, no Brasil.

2. A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS PRINCÍPIOS DO DIREITO

Todo e qualquer ramo do direito nacional e internacional tem seus princípios, os quais assumem múltiplas funções, estando estes presentes desde a fase de concepção da regra jurídica – fase pré-jurídica ou política (Delgado, 2005). No Brasil, só a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) que a concepção do valor normativo dos princípios se firmou e se propagou, deixando para trás um período de resistência (DELGADO; DELGADO, 2017). Para Saraiva (2008), os princípios são enunciados essenciais, que funcionam como força inspiradora tanto para a elaboração como para a interpretação e integração da regra. Para este doutrinador, se aplicam, na esfera do direito do trabalho, os princípios gerais do direito e os princípios jus laborais.

Já para Delgado e Delgado (2017, p. 29), tais princípios “são efetivas normas jurídicas, compondo o ordenamento jurídico ao lado das regras jurídicas”. Estes atuam no campo do direito do trabalho, formando ao lado de outros princípios propriamente trabalhistas, aquilo que a doutrina denomina de princípios constitucionais do trabalho ou princípios constitucionais humanísticos e sociais. Segundo o autor estes estabelecem balizas e limites inegáveis para a norma jurídica infraconstitucional na ordem jurídica brasileira.

Para Luciano Martinez (2020), por sua vez, os princípios são mandamentos potencializadores da justiça, conferindo interpretação mais ampla do direito. Segundo Delgado (2005, p. 187), “são diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a ele se reportam, informando-o”. Considerando o que lecionam Saraiva (2008), Martinez (2020), Nascimento e Nascimento (2014) e outros, destacam-se como princípios essenciais do próprio direito do trabalho: (i) princípio da proteção; (ii) princípio da inalterabilidade contratual; (iii) princípio da aplicação da condição mais benéfica; (iv)

princípio da irrenunciabilidade de direitos; (v) princípio da continuidade da relação de emprego; e (vi) princípio da primazia da realidade.

Embora todos os princípios citados sejam relevantes para a relação jurídica entre patrão e empregado, o recorte que neste texto se fará será acerca dos princípios da proteção e do princípio da irrenunciabilidade de direitos. Com a finalidade de privilegiar o entendimento da maioria da doutrina, o princípio da proteção será apresentado tendo em conta a divisão em dois tipos, os quais são assim considerados: *in dubio pro operario* e aplicação da norma mais favorável. Vale ressaltar que alguns autores, a exemplo de Martinez (2020), incluem ainda o princípio da aplicação da norma mais favorável como subtipo do princípio da proteção.

Relativo ao princípio da proteção, como bem apontam Nascimento e Nascimento (2014), o Estado detém o poder de disciplinar as relações sociais e, assim, atua como intermediário, com o mínimo de intervenção possível para garantia das liberdades e direitos. Logo, considerando o princípio geral de equidade, deve possibilitar o mínimo de proteção àquele que se encontra em condição de inferioridade, oferecendo a tutela através de mecanismos protetivos.

Delgado (2005, p. 198) entende o princípio da proteção, como tutelar, e neste sentido, afirma:

o princípio tutelar influi em todos os segmentos do direito individual do trabalho, influenciando na própria perspectiva deste ramo, ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Há ampla predominância nesse ramo de especializado de regras essencialmente protetivas. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o direito individual do trabalho não se justificaria historicamente e cientificamente.

A introdução da relação de trabalho na lógica dos direitos fundamentais universais e indisponíveis confere ao direito laboral uma dimensão pública, dentro da qual o empregado se converte em um sujeito de direito fundamental, ou seja, possuidor de direitos invioláveis e inegociáveis. Nesse sentido, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas figura como um princípio basilar (DELGADO, 2005). Dito de outra forma, este princípio constitui a marca fundamental do ramo justrabalhista especializado, de maneira que sem a sua presença e concretude na ordem jurídica brasileira não se poderia falar na própria existência do direito do trabalho.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos, também chamado pela doutrina de princípio da indisponibilidade de direitos, é um juízo que prevalece como um mandamento. Ademais, está

consolidado no ordenamento jurídico com vários dispositivos, a exemplo do artigo 9º, que traz a seguinte regra: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Tendo em vista, o dispositivo acima descrito, o princípio está explícito não carecendo, portanto, de interpretação.

Logo, percebe-se a correlação deste princípio com o da proteção, pois o objetivo final é a proteção dos direitos do trabalhador. O fim precípua é proteger o trabalhador, inclusive de si próprio, colocando alguns direitos num patamar, que não permite que sejam alvos de transação ou renúncia. No que concerne à transação, há situações nas quais a lei a admite de forma expressa. A título de exemplificação, citam-se os planos de demissão voluntária, onde o empregado pede o desligamento da empresa para receber uma indenização ofertada a um grupo de trabalhadores.

Delgado (2005) chama a atenção para o fato de as normas trabalhistas serem de aplicação obrigatória, se sobrepondo, inclusive, a outras normas. Esta qualidade das normas, segundo o ilustre doutrinador, resulta do princípio da imperatividade, sendo que este princípio decorre da indisponibilidade. Desse modo, verifica-se que as exceções a este princípio devem ser consideradas de forma restritiva.

O direito do trabalho, por ser uma conquista das classes trabalhadoras, sabiamente dispõe de uma principiologia bastante utilizada pelos intérpretes, na busca pela melhor interpretação, com vistas à proteção dos obreiros. Segundo Carrion (2009, p. 21), “As normas de direito do trabalho são geralmente inafastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado”. Esta “inafastabilidade”, tão festejada pela doutrina, é o verdadeiro paradigma juslaboral, conferindo legitimidade ao sistema de crenças construído, resta violado pela Lei n. 13.467/2017.

O que se percebe é que as alterações engendradas pela reforma têm gerado, desde o seu início, um leque de interpretações, obrigando, como se fosse necessária, a criação de jurisprudências no sentido de viabilizar a aplicação de determinadas normas ao caso concreto. Nesses casos, pode restar a dificuldade de identificar qual dos princípios seria aplicável. Não obstante, muitos juslaboralistas questionam o uso exagerado de jurisprudência e alegam que tais fontes não apresentam valor substitutivo em relação às normas.

Entende-se que materializar os princípios diante de um caso concreto, em um processo, nem sempre se configura como algo fácil. Citando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, Martinez (2020) infere que não raro a pergunta “qual seria a norma mais favorável?” mostra-se difícil de

ser respondida. Com o propósito de encontrar a resposta certa, cada vez mais, lançam mão dos métodos de determinação.

Isto resulta, conseqüentemente, em perdas de direitos para os trabalhadores. Perdas estas que ocorrem ora pelo esvaziamento do interesse de agir por parte do trabalhador – que está inseguro diante da constatação do quanto é desfavorável, diante de um cenário de mudanças –, ora pela dificuldade dos próprios operadores em constituírem os elementos de prova do direito. Assim, entende-se que este fenômeno se deu, particularmente, relacionado aos contratos individuais de trabalho e às regras do processo de trabalho, nomeadamente quanto ao efetivo acesso à justiça, conforme discussão no próximo tópico.

Por fim, vale destacar, conforme, leciona Martinez (2020), a relação coletiva de trabalho não se aplica ao princípio da proteção, pois as partes que nela se relacionam diretamente são empresa e sindicato, havendo, portanto, um equilíbrio de forças. No tocante ao princípio *in dubio pro operario*, a doutrina, em geral, considera que este não é automático, depende da prova dos fatos, o que é possível observar na regra expressa no art. 818º da CLT.

3. IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA INSTITUÍDA PELA LEI N. 13.467/2017, NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como se sabe, a negociação coletiva se enquadra no grupo dos instrumentos de autocomposição, e do ponto de vista da doutrina, mais usuais e essenciais ao direito coletivo de trabalho no Brasil. Assim, a autocomposição é uma das formas de solucionar conflitos em que os litigantes se dispõem a solucioná-lo procedendo-se ao ajuste de vontades e sem a intervenção de um terceiro. Nesta esteira, a utilização dela, sobretudo auxilia a educar para a prática de diálogo com foco na convivência pacífica e na busca do equilíbrio nas relações.

Assunção (2020, p. 3) refere que:

A negociação coletiva consiste em um processo de diálogo entre empresas e trabalhadores (estes por meio de seus representantes – sindicato da categoria profissional), ou entre os sindicatos representativos da categoria econômica e profissional, no intuito de promover a elaboração de normas coletivas a serem aplicadas nas suas relações individuais de trabalho.

No Brasil, é consenso de que a negociação coletiva deve ser estimulada por sindicatos e empregadores, por ter a prática importância fundamental na história da luta dos trabalhadores e na evolução do direito do trabalho. Além disto, Martinez (2020, p. 1017) assevera que a negociação significa “uma ação, um procedimento, por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesse em conflito ou seus representantes, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente”. Enfatiza que por ser esta negociação relacionada as relações coletivas de trabalho, convencionou-se chamar “negociação coletiva”. Para o referido autor, essa autocomposição, estimula o diálogo entre os sindicatos que representam as categorias de trabalhadores e os sindicatos patronais, independentemente do resultado final de determinada tentativa de negociação.

Importa destacar que a CRFB/88, reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho como instrumentos que materializam os resultados da negociação coletiva de trabalho. A cerca deste, o art. 611-A da CLT, estabelece as situações nas quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, prevalecem sobre a lei. Vale ressaltar que a convenção e o acordo, não se confundem, sendo o primeiro um negócio jurídico realizado entre dois ou mais sindicatos representativos de categoria econômicas e profissionais, enquanto o segundo, é o negócio jurídico que se dá entre um sindicato representativo de categoria profissional e uma ou mais empresas (MARTINEZ, 2020).

Anote-se que a CRFB/88 estabelece em seu art. 8.º, inciso VI que é obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho. O inciso III do mesmo artigo legitima o sindicato de forma privativa para a defesa dos trabalhadores, ao afirmar: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria [...]”. Deste modo, estão os sindicatos legitimados para representarem os trabalhadores de categoria econômica ou profissional, podendo as Federações e Confederações atuarem apenas em caráter residual.

Acerca da obrigatoriedade da atuação dos sindicatos nas negociações, Assunção (2020), destaca que, segundo entendimento de alguns doutrinadores, esta situação pode ser mitigada, considerando a regra do art. 617 da CLT, a qual prevê que os empregados podem dispensar a atuação dos sindicatos a que são filiados, dando ciência a estes por escrito, desde que observados a formalização prevista no referido artigo tanto por parte dos empregados quanto por parte do sindicato.

Neste sentido, um detalhe importante advém da Convenção 154 da Organização Internacional de Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. Esta expressamente confere mais liberdade ao trabalhador não atrelando sua participação apenas mediante representação sindical. Neste sentido, o art. 2º, estabelece:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

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

Como é possível perceber, há um claro conflito sobre o que diz a convenção 154 e a CRFB/88. E neste quesito, a doutrina entende que no Brasil, levando em conta que o trabalhador figura no polo mais fraco da relação de trabalho, defende-se que para a negociação ser legítima deve estar representado pelo sindicato. Este tem sido um assunto bastante discutido, tendo em vista que a reforma trabalhista, de forma estratégica, ao tempo em que buscou fortalecer a autonomia privada, estimulando as negociações a nível individual e coletivo, enfraqueceu a atuação sindical através da retirada da obrigatoriedade da Contribuição Sindical Compulsória.

O fim da exigência de arrecadação da Contribuição Sindical abrange uma tentativa governamental de retirar, ou pelo menos, diminuir a atuação dos grupos sindicais em suas ações de prestar assistência aos associados. Tal medida soa um total contrassenso, por parte do legislador, o qual privilegiou a negociação coletiva, mas dificultou a permanência dos sindicatos, tirando dos trabalhadores um suporte fundamental para o equilíbrio de forças entre os sujeitos da negociação. Da mesma forma, privilegiou os acordos extrajudiciais, os quais apresentados a justiça do trabalho para mera homologação dispensa a participação dos sindicatos.

A Contribuição Sindical é prevista na CRFB/88, em seu art. 8.º, inciso IV, e estava regulada na CLT, em seu art. 579, antes da reforma, como desconto devido a todo trabalhador que pertence a uma classe profissional ou econômica, mesmo que profissional liberal, em favor do sindicato que o representa. Tal recolhimento era de 1/30 avos do salário mensal, ou seja, um dia de trabalho de cada um dos empregados, feito a partir do desconto pelo empregador, em folha de pagamento, até o dia 31/03 de cada ano, não cabendo qualquer decisão ou ingerência do empregado acerca do aceite em contribuir. Todavia, o texto do referido artigo foi alterado, passando a prever que a contribuição está condicionada a autorização prévia do trabalhador.

Desta feita, condicionado a liberalidade por parte do trabalhador, o que ocorreu foi uma queda drástica no recolhimento das contribuições. Sabe-se que, por diversos motivos, grande parte dos trabalhadores decidem por não contribuir. Um dos motivos atuais que se pode afirmar é o fato de no Brasil verificar-se uma verdadeira aversão ao sindicalismo por parte, também, dos trabalhadores, mesmo diante da história de participação efetiva dos sindicatos para a conquista dos direitos trabalhistas. Atribuiu-se o preconceito e a desconfiança, que motivam a aversão, aos vícios do modelo sindical brasileiro.

A realidade socioeconômica e política brasileira desenhou um cenário histórico em 2017, no qual as discussões acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas se concretizaram de forma rápida e alheia aos princípios democráticos. A reforma em estudo favoreceu nada mais que o empresariado brasileiro, por meio de “acordos” firmados entre representantes do Poder Executivo e do Legislativo. Foi manejada com incomum rapidez e preteriu o diálogo com a sociedade civil e representantes dos trabalhadores, bem como do judiciário trabalhista, perdendo-se a oportunidade de modernizar as relações de trabalho sem rupturas com os direitos sociais (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Delgado (2017) identifica no Brasil um modelo de negociação coletiva de natureza autoritária, ao ser caracterizada pela sua subordinação às proibições e controle do aparelho estatal. As alterações promovidas pela reforma, contudo, ampliando significativamente a esfera de atuação da autonomia privada coletiva, parecem claramente indicar um deslocamento para modelos mais democráticos de negociação. Assim, aproxima-se do que o autor descreve como “normatização privatística subordinada”, considerando um modelo em que:

[...] a criação e reprodução da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado. [...] a distinção se estabelece à medida que, na hipótese variante, o Estado delimita de maneira importante, a atuação dos agentes particulares, subordinando sua criatividade normativa (DELGADO, 2017, p. 1260).

Ainda que o Estado possa agir coercitivamente, de forma a restringir a esfera de atuação particular e da autonomia privada coletiva, não se pode negar o fato de que a negociação entre as partes não depende exclusivamente de um ato de criação estatal. Na mesma medida em que se amplia o espaço de atuação da sociedade civil para a definição do conteúdo de seus direitos e obrigações recíprocas, reduz-se o papel do Estado como agente regulador. Dessa forma, quanto maior for a moldura legal dentro da qual os

partícipes da relação de emprego possam definir seus critérios, menor será a intervenção autoritária do poder público nessas relações particulares.

Se é um fato que a ampliação da autonomia privada pode se refletir como algo benéfico no âmbito das negociações coletivas, também é fato de que no cenário atual de crise plantada pelo neoliberalismo as negociações, representam riscos de perdas de direitos para os trabalhadores se as decisões não levarem em conta a hipossuficiência destes. Segundo Assunção (2020), o grande mérito da negociação é poder refletir os interesses das partes, a partir do diálogo estabelecido entre elas. Para além do processo de negociação, deve ser observado por ambas as partes, o dever de compartilhar as informações necessárias ao objeto da negociação.

Assunção (2020) refere que a negociação coletiva tem efeito potencializador de determinadas funções do direito do trabalho. Nesta esteira tem-se a função central de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho e a função modernizante e progressista, a qual reside na aptidão de generalizar conquistas de direitos alcançados por certas categorias a todas as demais. Por sua vez, a função civilizatória e democrática, constituindo verdadeiro mecanismo de atenuação das desigualdades materiais; e, por fim, a função conservadora, a qual confere legitimidade política e cultural à relação de produção econômica da sociedade.

O que se verifica a partir da análise dos conteúdos expostos é que os dispositivos da CLT que tratam da negociação coletiva desvirtuam o pretendido pelo legislador constitucional, trazendo insegurança jurídica. Desde a constituinte de 1988, procura-se sedimentar garantias fundamentais o que inclui o direito do trabalho, alcançando as inovações, mas garantindo a ordem jurídica. Contudo, a reflexão que prevalece, é a de que os sistemas de proteção do equilíbrio das relações de trabalho nunca estiveram tão fragilizados.

Embora a nova lei tenha trazido óbices à negociação de alguns direitos, conforme previsão do art. 611º-B, quando o assunto é negociação, faz-se necessário considerar as condições socioeconômicas e culturais locais da população que vive do trabalho. A crise política e econômica aumenta permanentemente a proletarização dos que trabalham e gera desemprego. Entende-se que instala um círculo vicioso, pois o contingente de desempregados retroalimenta a precarização do mercado de trabalho e vice-versa.

Além disto, muitas das normas alteradas pela Lei nº 13.467/2017 são flagrantemente inconstitucionais e devem ser assim consideradas e retiradas da CLT, bem como das demais normas

alteradas em função destas. Já outras podem ser mantidas desde que alteradas ou interpretadas com base na lei constitucional. Vale salientar que, desde a entrada em vigor da lei da reforma trabalhista, os operadores do direito enfrentam a dificuldade de interpretação das regras em consonância com os princípios juslaborais, isto também ocorre relativo ao direito coletivo de trabalho.

4. A QUESTÃO DO PRIMADO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E SUAS IMPLICAÇÕES

Um ponto principal da reforma a ser enfrentado com mais atenção é a supremacia do negociado sobre o legislado, que se destaca como uma premissa básica para as relações de trabalho, com fins à flexibilização. Percebe-se que se privilegia a negociação entre as partes, mas se enfraquece as estruturas que aumentam o poder de barganha do trabalhador. O resultado é que “estes chegam as negociações mais enfraquecidos” (CARVALHO, 2017, p. 93).

Em relação à prevalência do negociado sobre a lei, diversos aspectos merecem ser destacados. Antes da reforma, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, além de respeitarem o patamar mínimo garantido legalmente, visavam favorecer o trabalhador no sentido de conceder benefícios não previstos em lei. Assim, o negociado estava subordinado ao legislado.

Contudo, a Lei n. 13.467/2017 inverteu esse entendimento ao estabelecer, em seu art. 611º-A, a prevalência da negociação sobre o legislado. Isto se identifica frontalmente em várias questões, a exemplo das relacionadas à jornada de trabalho, ao banco de horas, ao intervalo de intrajornada, dentre outras igualmente relevantes. Neste cenário, vale destaque a gama de questões que se relacionam direta e indiretamente com saúde e segurança e que foram impactadas negativamente.

A prevalência do acordado sobre o legislado resulta, em última análise, na redução de garantias e benefícios concedidos ao trabalhador. O disposto no art. 8º, § 3º, da Lei n. 13.467/2017, é mais um elemento que reforça esse entendimento, uma vez que a análise de convenções e acordos coletivos, no âmbito da Justiça do Trabalho, deverá ater-se, exclusivamente, à conformidade dos elementos fundamentais do negócio jurídico. Assim, é incontestável o entendimento de que a reforma trabalhista contraria garantias constitucionais.

Caso fosse necessário eleger uma nota de corte característica do conteúdo da reforma, sem dúvida alguma ela residiria no prestígio à autonomia da vontade. Essa autonomia privada foi privilegiada no

aspecto individual, abrindo-se maior espaço para a negociação direta entre as partes da relação de emprego. Isso se verifica na pactuação do banco de horas (art. 59º, § 5º), na jornada 12 por 36 (art. 59º-A) e na extinção de contrato por comum acordo (art. 484º-A), para se destacar apenas alguns exemplos.

É importante notar que a preponderância mais significativa foi conferida à autonomia privada coletiva. Resta claro a ampliação do espaço de incidência da negociação coletiva sobrelevada em especial com a inclusão dos artigos 611º-A e 611º-B à CLT. Percebe-se, como certo, que este último, apesar de versar sobre os objetos ilícitos de negociações coletivas, na prática, reforça o rol “exemplificativo” contido no art. 611º-A.

Não é de agora a constatação crescente da importância da autonomia privada no universo das fontes normativas das relações de trabalho, calcada em especial na incapacidade inerente da norma estatal positivada de disciplinar adequadamente a multiplicidade de situações e circunstâncias específicas de cada atividade empresarial e laboral. Destaca Santos (2016, p. 85) que:

A insuficiência das fontes jurígenas clássicas do direito estatal como respostas normativas à complexa conflituosidade social contribui para a expansão de outros centros de produção jurídica, por meio de incremento de métodos alternativos e não convencionais de solução de conflitos e de promoção de direitos; sendo os novos movimentos sociais reconhecidos como fontes não estatais de “direitos comunitários” emergentes e autônomos”.

Torna-se evidente que, em se tratando do exercício da autonomia privada coletiva, esse pluralismo jurídico é apenas parcial. Isso ocorre porque o caráter cogente das normas oriundas da negociação coletiva é amparado pelo direito positivo estatal, seja pela Constituição Federal, seja pela legislação infraconstitucional. É o caso dos artigos introduzidos pela reforma trabalhista que, ao mesmo tempo em que reconhecem essa fonte de direito, também estabelecem seus limites.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem-se que a tão propagada ampliação da autonomia privada, no que diz respeito aos trabalhadores encontra sempre limitação diante do poder do empregador, podendo se afirmar que é restrita mesmo no âmbito de negociação coletiva. Ao se pensar historicamente a evolução do direito do trabalho, tanto individual quanto coletivo, considera-se que lutas travadas entre o capital e o trabalho

levaram em conta a proteção ao trabalhador, possibilitando o uso de mecanismos para equilíbrio de forças. Assim as normas coletivas, eram frutos de negociações que conseguiam adequar as necessidades de empregados e empregadores, inclusive muitas conseguindo preencher lacunas deixadas pela legislação protetiva.

Atualmente se discute os contornos da reforma e a constitucionalidade de alguns dispositivos da CLT pós reforma. Há diversas ações de inconstitucionalidade pendentes aguardando julgamento, como é o caso da ação que versa sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical assistencial compulsória. Nesta esteira, vale registrar que recentemente houve novo julgamento no Superior Tribunal de Justiça sobre a referida cobrança, e o STF reconheceu a constitucionalidade da cobrança, alegando que se identificou uma contradição entre prestigiar a negociação coletiva e, ao mesmo tempo, esvaziar a possibilidade de sua realização, ao impedir que os sindicatos recebam por uma atuação efetiva em favor da categoria profissional.

É indiscutível o papel da negociação coletiva para as relações de trabalho, contudo o alerta é de que se faz necessário uma blindagem contra as pressões do sistema neoliberal de transformá-lo em mero instrumento de ratificação das decisões que afronta direitos e garantias de categorias de trabalhadores. É inviável discutir tal assunto, sem levar em conta a conjuntura na qual as negociações estão ocorrendo no Brasil pós-reforma. É sim, verdade que, as forças econômicas do capital forjaram a reforma, com um “tripé de desconstrução, tendo como aspectos principais: flexibilização das formas de contratação e remuneração; desmonte das instituições públicas e das organizações sindicais; e a individualização dos riscos (KREIN & COLOMBI, 2019).

REFERÊNCIAS

- ASSUNÇÃO, C. S. S. **Negociação Coletiva Trabalhista: Parâmetros Constitucionais e Desafios Pós-Lei 13.467/17**. O. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.
- CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: Legislação Complementar/Jurisprudência**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Ipea, Brasília, n. 63., p. 81-94, 2017.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil:** Com os comentários à Lei nº 13.467 de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. Reforma trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 19, n. 1, p. 119-145, 2019.

KELSEN, H. **Teoria pura do direito**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KREIN, J.D.; COLOMBI, A. P. F A reforma trabalhista em Foco: Desconstrução da proteção social. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 40, p. e0223441, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, E. R. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SARAIVA, R. **Direito do trabalho (versão universitária)**. São Paulo: Editora Método, 2008.

Fontes primárias

Explicações sobre o voto-vista do Ministro Luís Roberto Barroso no sentido da constitucionalidade da contribuição assistencial. STF – Supremo Tribunal Federal. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=506136&ori=1>. Acesso em: 16/04/2023.