

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

RICARDO FEITOSA REIS

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

TERESINA-PI

2017

RICARDO FEITOSA REIS

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Monografia apresentada como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, na Universidade Estadual do Piauí (Uespi), campus Poeta Torquato Neto, Teresina.

Orientadora: Ma. Erika Cristhina Nobre Vilar.

TERESINA-PI

2017

RICARDO FEITOSA REIS

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Monografia aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ma. Erika Cristhina Nobre Vilar
Orientadora

Prof.^a Dra. Auricélia do Nascimento Melo
Avaliadora

Prof.^a Esp. Patrícia Caldas Meneses Pires Ferreira
Avaliadora

*À minha família e amigos, por
todo o incentivo e apoio
durante essa jornada.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me permitir estar vivo, realizar este trabalho e sempre me garantir forças para superar os improváveis desafios. Sou grato pelas mudanças que me transformam, moldando-me um ser humano melhor.

A felicidade de concluir mais essa etapa só é possível pelo apoio indispensável de meus pais, Elziane e José Almir, exemplares pais que sempre acreditaram em meus objetivos, fazendo o possível para me auxiliar. Meus sentimentos e minha inspiração também devo atribuir à Renândia, Mateus e Madson, meus irmãos pelos quais sempre nutri o desejo de evoluir, e claro, Laura, querida sobrinha, representante de um futuro a ser trilhado.

Grato pelas amizades que construí nesses quase seis anos morando longe de casa, os amigos que a UESPI me deu, e meus companheiros de condomínio. Agradeço à Valéria Meneses por todo apoio e amizade, uma amiga de valor inestimável. Grande estima aos colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 22^a Região, em especial, o grande amigo Nahylton Chaves, pelo auxílio no desenvolvimento deste trabalho. Às Juízas do Trabalho com as quais convivi, inspirando-me a apreciar o Direito Laboral. Agradeço ainda à minha prima Ricarda, por sempre me acolher nos momentos de desespero.

A realização desta monografia foi possível graças aos professores que muito me ajudaram a criar apego ao curso de Direito. Agradeço, em especial, a professora orientadora, Erika Cristhina Nobre Vilar, por me guiar durante a produção desse desafiador Trabalho de Conclusão de Curso.

RESUMO

O presente trabalho trata da Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, que visa à modernização da legislação laboral brasileira, reduzindo a intervenção estatal nas relações de trabalho. Entretanto, parcela considerável dos operadores do Direito do Trabalho, afirmam que tal modernização pode resultar na precarização das relações de trabalho. Essa nova lei, introduz a prevalência do negociado sobre o legislado no Brasil, mediante a inserção do art. 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Atualmente, a legislação brasileira já permite a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitados os critérios permissivos do princípio da adequação setorial negociada. Com isso, o trabalho se propõe a analisar a validade e conformação do novo regramento, com o princípio que contemporaneamente regula a legalidade da sobreposição das convenções e acordos coletivos ao que já está previsto em lei. O trabalho é desenvolvido a partir de pesquisa bibliográfica em fontes diversas, como leis, livros, periódicos jurídicos, artigos científicos, notas técnicas, convenções internacionais e outras matérias veiculadas na rede mundial de computadores. Foi possível constatar que a instituição do negociado sobre o legislado, nos moldes propostos no art. 611-A e artigos correlatos, inobserva as disposições atuais que validam essa sobreposição. Houve desrespeito à imperativos constitucionais, legais e principiológicos, que salvaguardam padrões mínimos civilizatórios aos trabalhadores.

Palavras-chave: Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Negociado Sobre Legislated. Princípio da Adequação Setorial Negociada.

ABSTRACT

This paper deals with the Labor Reform, implemented by Law no. 13467/2017, which aims at the modernization of Brazilian labor legislation, reducing state intervention in labor relations. However, a considerable part of the labor law operators, affirm that such modernization can result in the precariousness of labor relations. This new law, introduces the prevalence of the negotiated over the legislated in Brazil, through the insertion of art. 611-A in the Consolidation of Labor Laws (CLL). Currently, Brazilian legislation already allows for the prevalence of the negotiated over the legislated, provided that the permissive criteria of the principle of negotiated sectoral adequacy are respected. With this, the paper proposes to analyze the validity and conformation of the new rule, with the principle that simultaneously regulates the legality of the overlapping of conventions and collective agreements to what is already provided by law. The work is developed from bibliographical research in diverse sources, such as laws, books, legal journals, scientific articles, technical notes, international conventions and other matters conveyed in the world wide web. It was possible to verify that the institution of the negotiated on the legislated, in the molds proposed in art. 611-A and related articles, disregards the current provisions that validate this overlap. There was disregard for constitutional, legal and principiological imperatives, which safeguard minimum standards of civilization for workers.

Keywords: Law nº 13.467 / 2017. Labor Reform. Collective Bargaining. Negotiated About Legislation. Principle of Negotiated Sectorial Adequacy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 DA INTERVENÇÃO ESTATAL: CONSTRUÇÃO DO DIRIGISMO CONTRATUAL.....	10
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA.....	10
2.2 OS PRINCÍPIOS QUE REFLETEM O DIRIGISMO CONTRATUAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	17
2.3 SOBRE A RESTRIÇÕES AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO A VALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	22
3 DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	25
3.1 NATUREZA JURÍDICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	25
3.2 PAPEL DOS SINDICATOS NOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	27
4 REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17): PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	35
4.1 AUSÊNCIA DE DEBATE SOCIAL PARA INSTITUIÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.....	35
4.2 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.....	38
4.3 AVALIAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.....	47
5 CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho intitulado “Reforma Trabalhista: Prevalência do Negociado Sobre o Legislado frente ao Princípio da Adequação Setorial Negociada” tem como pano de fundo a recentíssima Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que implementa a chamada Reforma Trabalhista, gerando alteração profunda na legislação laboral pátria.

A inovação legislativa introduzirá o artigo 611-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual determina que os Acordos e Convenções Coletivas irão prevalecer diante das leis trabalhistas, quando tratarem de 15 matérias elencadas nos incisos do citado dispositivo.

Neste contexto, o trabalho tem como objeto analisar a conformidade da introdução da prevalência do negociado sobre o legislado, com os preceitos constitucionais, legais e principiológicos, tudo sob a égide do princípio da adequação setorial negociada, bem como, avaliar os possíveis impactos dessa inovação legislativa, artigo 611-A e seus correlatos, no mundo do trabalho.

Como forma de dar consistência a este trabalho, será realizada pesquisa bibliográfica em fontes diversas, como leis, livros, periódicos jurídicos, artigos científicos, notas técnicas, convenções internacionais e outras matérias veiculadas na rede mundial de computadores.

Atualmente, o ordenamento jurídico brasileiro já permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitados os princípios indispensáveis do Direito do Trabalho, dentre eles, destaca-se o princípio da adequação setorial negociada, defendido pelo doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado.

O referido princípio serve de balizador para se verificar a validade da prevalência do negociado sobre o legislado e, para tanto, exige-se que as normas acordadas em âmbito da negociação coletiva observem dois critérios, quais sejam: a norma pactuada em âmbito coletivo deve estipular um patamar superior de direitos ao já previsto em lei, assim como, tais normas só podem transigir sobre direitos de indisponibilidade relativa.

A instituição da Reforma Trabalhista, engendrada pela Lei nº 13.467/17, para seus defensores, deu-se com o intuito de garantir uma retomada do crescimento econômico, através da criação de novos postos de trabalho,

fomentando a competitividade perante o mercado mundial. Para tanto, faz-se mediante a retirada do que alegam ser “entraves legais trabalhistas”, construídos historicamente como mecanismos de defesa da população trabalhadora, através da criação de uma legislação trabalhista de caráter eminentemente protetiva.

Os interessados na alteração legislativa, em especial o Poder Executivo, acreditam que as relações de trabalho necessitam de uma modernização, considerando que não mais se justifica a forte presença estatal perante os contratos de trabalho, defendendo, assim, uma redução do dirigismo contratual.

Por outro lado, os críticos da proposta legislativa, sancionada pelo Executivo, entendem que nos moldes como foi tratada a prevalência do negociado sobre o legislado, houve um prejuízo para a classe trabalhadora, mediante a precarização de direitos, com sérios riscos à desregulamentação das relações laborais.

Este trabalho esboçará a forma sumária como se deu o processo legislativo, resultando na falta de uma discussão mais ampla por parte de importantes setores da sociedade. Ademais, a ausência do apoio popular, somado às alegações por parte de muitos operadores do direito de que há vícios de constitucionalidade na referida lei, traz à tona inúmeras polêmicas envolvendo as inovações legislativas.

Destarte, este trabalho abordará, inicialmente, a construção e a necessidade da intervenção estatal no âmbito das relações de trabalho, passando pela avaliação dos atuais regramentos acerca da negociação coletiva, e, finalmente, confrontará os preceitos estabelecidos pelo princípio da adequação setorial negociada às novas diretrizes dispostas em alguns artigos da nova lei, em especial o artigo 611-A, que instituirá a prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro.

2 DA INTERVENÇÃO ESTATAL: CONSTRUÇÃO DO DIRIGISMO CONTRATUAL

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

O trabalho existe desde os primórdios da humanidade, assumindo, ao longo do tempo, basicamente, quatro formas: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego.

Como desdobramento das várias formas de exploração da mão de obra através da história, surgiu o Direito do Trabalho, sendo um ramo do ordenamento jurídico extremamente dinâmico e marcadamente social, que sofre constantes e importantes influências das questões socioeconômicas da sociedade.

É indispensável destacar que a construção do Direito do Trabalho está diretamente vinculada às gerações de direito, passando de um Estado de intervenção mínima, para um no qual as relações de trabalho são reguladas de forma bastante intervencionista, que se instaurou motivado pela exploração desmedida da força de trabalho dos operários pelos empresários durante a Revolução Industrial inglesa que motivou o surgimento dos sindicatos e os conflitos de classe que incentivaram a intervenção estatal na esfera privada, delineando o cenário para o surgimento de novos direitos fundamentais, já que até então os únicos positivados eram os de primeira dimensão ou geração, como dispõem Mendes e Branco (2017, p. 128):

Na primeira geração, de direitos positivos (os primeiros direitos positivados), pretendia-se, sobretudo, fixar uma esfera de autonomia pessoal refratária às expansões do Poder. [...]. São direitos em que não desponta a preocupação com desigualdades sociais. O paradigma de titular desses direitos é o homem individualmente considerado. Por isso, a liberdade sindical e o direito de greve são considerados, então, fatores desarticuladores do livre encontro de indivíduos autônomos – não eram tolerados no Estado de Direito liberal. A preocupação em manter a propriedade servia de parâmetro e de limite para a identificação dos direitos fundamentais, notando-se pouca tolerância para as pretensões que lhe fossem colidentes.

Essas características são claras quando visualizado o trabalho escravo das primeiras relações laborais instituídas na humanidade, mais importante forma de trabalho na Antiguidade, na qual o escravo não era tido como sujeito de direitos, mas como propriedade ou objeto de direito.

Da escravidão, evoluímos para formas intermediárias de exploração do trabalho, até o sistema denominado servidão, no qual as relações de trabalho consistiam numa espécie de troca por proteção política e militar por parte do senhor feudal. Embora o trabalhador não fosse tido como objeto de direito, como na escravidão, já assumia o *status* de pessoa, podendo inclusive contrair núpcias e constituir família.

Daí, passamos para o momento em que surgiram as corporações de ofício, onde se observa uma relativa liberdade do trabalhador, se comparado ao servo, liberdade advinda de interesses das corporações, não existindo, no entanto, qualquer preocupação com os direitos dos trabalhadores.

Com o advento da Revolução Francesa, tem-se o fim das corporações de ofício, pois estas eram incompatíveis com o ideal de liberdade individual do homem, tanto apregoado pelo Liberalismo do século XVIII. Os ideólogos da Revolução Francesa não admitiam a possibilidade de existirem poderes intermediários entre o indivíduo e o Estado, extinguindo, assim, a atuação das corporações de ofício.

Com a Revolução Francesa, o trabalho tornou-se livre, vigendo o princípio da autonomia da vontade, com a consequente liberdade de contratar, passando o trabalho a ser decorrência não mais de relações de subordinação pessoal, mas de vinculação contratual.

Se a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho. Com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho, surgiu a chamada relação de emprego, originando o salário.

Apesar do avanço, paulatinamente, deu-se a substituição do homem pela máquina, ocasionando desemprego em massa. Entretanto, havia a necessidade de homens que operassem tais máquinas. Surgiu, então, o trabalho assalariado e de certa qualificação (operários).

No início da Revolução Industrial, as condições de trabalho dos operários, inclusive de crianças, eram extremamente desumanas, com jornada diária de até 16 horas, não existindo limite mínimo de idade para o trabalho infantil, nem proteção contra acidentes de trabalho.

Com o tempo, a nova classe de trabalhadores começou a associar-se para reivindicar melhores condições de trabalho, e obtendo, a duras penas, graduais

avanços, embora a ideologia do liberalismo não tolerasse a intervenção do Estado na economia, nem tampouco, nas relações de trabalho, entre empregados e empregadores.

Os inúmeros problemas decorrentes dessas relações de trabalho levaram ao reconhecimento da necessidade de intervenção estatal nas relações entre empregado e empregador, a exemplo do direito de greve. O Estado deixava sua posição neutra, como queriam os ideólogos do Liberalismo do século XVIII, passando a uma postura intervencionista, com a lei assumindo a função de garantir condições mínimas de trabalho, instituindo, nesse momento, a segunda geração dos direitos fundamentais, sobre os quais, lecionam Mendes e Branco (2017, p. 129):

O descaso para com os problemas sociais, associado às pressões decorrentes da industrialização em marcha, o impacto do crescimento demográfico e o agravamento das disparidades no interior da sociedade, tudo isso gerou novas reivindicações, impondo ao Estado um papel ativo na realização da justiça social. O ideal absenteísta do Estado liberal não respondia, satisfatoriamente, às exigências do momento. Uma nova compreensão do relacionamento Estado/sociedade levou os Poderes Públicos a assumir o dever de operar para que a sociedade lograsse superar as suas angústias estruturais. Daí o progressivo estabelecimento pelos Estados de seguros sociais variados, importando intervenção intensa na vida econômica e a orientação das ações estatais por objetivos de justiça social. Como consequência, uma diferente plethora de direitos ganhou espaço no catálogo dos direitos fundamentais – direitos que não mais correspondem a uma pretensão de abstenção do Estado, mas que o obrigam a prestações positivas. São os direitos de segunda geração, por meio dos quais se intenta estabelecer uma liberdade real e igual para todos, mediante a ação corretiva dos Poderes Públicos. Dizem respeito a assistência social, saúde, educação, trabalho, lazer etc.

Iniludível era a realidade de que havia um grande abismo social entre os sujeitos da relação de trabalho, o que fez surgir a necessidade do Direito proteger a parte mais fraca desta relação. O Direito do Trabalho erigiu-se como instrumento que conferiu uma superioridade jurídica ao empregado, com vistas a compensar a nítida inferioridade econômica. Afirma-se aqui a função principal do Direito do Trabalho, a saber, a proteção da classe trabalhadora.

Outros segmentos, em seguida, demonstraram preocupação com a relação de trabalho, a exemplo da Igreja Católica, com a Encíclica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII), que procurou estabelecer regras de convivência entre o capital e o trabalho.

A partir do século XIX, os Estados começaram a incluir os direitos dos trabalhadores em suas Constituições, a exemplo do México (1917), da Alemanha (1919), dentre outros.

No Brasil, a primeira Constituição a tratar do tema foi a de 1934. Dentre os importantes direitos nela assegurados, destacamos a garantia à liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e as férias anuais remuneradas.

A Constituição de 1937, de Getúlio Vargas, foi notoriamente intervencionista, com forte presença do Estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único, criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, vedou o direito de greve etc.

Em 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas esparsas então existentes.

A Constituição de 1946 foi bastante democrática, rompendo com o intervencionismo exacerbado da Constituição anterior. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na Carta de 1946.

A atual Constituição, promulgada em 1988, trata amplamente dos direitos trabalhistas (art. 7º ao 11), os quais foram arrolados como direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais. Com efeito, muitas das regras anteriormente presentes na CLT restaram erigidas ao *status* de normas constitucionais, o que, de certa forma, acabou enrijecendo as relações de trabalho no Brasil, visto que instituiu normas de indisponibilidade absoluta, a fim de garantir patamar mínimo de direitos trabalhistas, resguardando, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana.

Como dispõe Martinez (2016, p. 90), quanto ao papel do Estado na regulamentação das relações de trabalho:

É intervencionista na medida em que controla o poder econômico para evitar que a força do capital se sobreponha à do trabalho. Para compensar as evidentes desigualdades no plano material entre trabalhadores e empregadores, a legislação laboral, notadamente em sede constitucional, atua com dirigismo, estabelecendo blocos de direitos mínimos, irrenunciáveis para os trabalhadores, por isso insusceptíveis de qualquer negociação patronal.

Vê-se, claramente, as bases do Dirigismo Contratual, uma intervenção estatal presente, através de sua legislação, garantindo aos empregados, tidos como

hipossuficientes nas relações de trabalho, a devida proteção face ao poder econômico detido pelo empregador.

Essas referidas normas de proteção, notadamente de caráter constitucional, tutelam a vontade do empregado, aderindo ao contrato de trabalho, impedindo que haja negociação sobre elas, estabelecendo, conforme Moura (2016, p. 112), “o contrato mínimo legal—representado por um conjunto de normas irrenunciáveis – deve ser observado pelos contratantes, mesmo quando estes não manifestem, expressamente, tal intenção”.

Nascimento (2010, p. 611) conceitua o Dirigismo Contratual como uma “política jurídica destinada a restringir a autonomia negocial na determinação dos efeitos do contrato”. Pode se dizer que o Dirigismo Contratual impõe limitações sobre o conteúdo dos contratos de trabalho. Destaca-se que a decadência da autonomia de vontade e o dirigismo contratual são peculiares a mais de um ramo do direito, entretanto, nota-se em especial no ramo do Direito Trabalhista, com o intuito de garantir direitos mínimos aos trabalhadores.

Como se viu até aqui, durante a primeira geração de direitos fundamentais, ocorreu a proteção da propriedade. Não se queria a intervenção estatal no dia a dia da sociedade, garantindo-se ampla liberdade de negociação e resultando na exploração da classe trabalhadora.

Com isso, surgiram os direitos fundamentais de segunda geração a partir da necessidade por parte dos trabalhadores de que o Estado interviesse na relação empregado x empregador. Por isso, na legislação trabalhista há uma forte intervenção estatal, o que se chama de dirigismo contratual, resguardando direitos de ordem pública. Neste modelo, não mais cabe a ampla negociação entre empregado e empregador, evitando-se, assim a exploração da parte hipossuficiente.

Com o tempo, questionaram-se os reais efeitos da inserção do que uma série de direitos rígidos no ordenamento jurídico produziam sobre o mercado de trabalho e a possibilidade, ou o benefício da manutenção desses direitos em um mundo globalizado, com uma acirrada competição entre as empresas de quase todos os países. Passou-se a buscar um preço final competitivo para seus produtos, o que exigia menores custos com o emprego formal, sob pena de a economia nacional ser alijada do mercado global. Em outras palavras, a necessidade da flexibilização das relações de trabalho.

Explica Godinho (2017, p. 68):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justrabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Há que se frisar que a própria Constituição de 1988 já sinalizava neste sentido, uma vez que possibilitou e reconheceu a negociação coletiva, como forma de flexibilizar os contratos. Não obstante, a CLT continuava regulando os principais elementos dos contratos de trabalho, hoje celebrados no Brasil.

A Constituição e o Direito do Trabalho, em virtude da exploração histórica e ainda recorrente da população trabalhadora brasileira, não reconhecem amplos poderes às negociações coletivas de trabalho, limitando a flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho.

Tal debate remete-nos ao princípio da adequação setorial negociada. Ou seja, os critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas provenientes da legislação trabalhista, especialmente de cunho constitucional.

Segundo Minervino (2016), a partir desse princípio, as convenções e os acordos coletivos, construídos de forma autônoma, para incidirem sobre certa categoria prevalecem sobre a lei, de origem heterônoma, desde que respeitados alguns critérios.

O primeiro requisito exige que a norma resultante de negociação coletiva possibilite mais benefícios dos que os já previstos em lei. Nesse cenário, elevam-se os direitos trabalhistas, logo, inexiste afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos, o qual é inerente à organização do direito trabalhista.

O segundo critério seria a norma coletiva transacionar direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa. Aqui, o princípio da indisponibilidade de direitos seria afrontado somente nas parcelas de indisponibilidade relativa. A norma coletiva não poderia implicar em renúncia de direito. Não prevaleceria o negociado se referente a direitos absolutamente indisponíveis. Direitos esses que constituiriam um patamar mínimo que não se conceberia ser reduzido em qualquer situação, sob pena de ir contra a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

Para muitos, todo esse aparato legal de caráter eminentemente protetivo, no qual não há a livre negociação entre as partes das relações laborais, acarretaria o engessamento das negociações coletivas de trabalho, dificultando a contratação pelas empresas, gerando desemprego e aumento do trabalho informal.

Esta tem sido a opinião de diversos setores da política e do empresariado brasileiro, mormente com o advento da crise econômica após o caótico ano de 2015. O Governo, na tentativa da retomada do crescimento econômico, propôs profundas alterações legislativas no âmbito trabalhista, por entender que a saída da crise econômica se daria a partir do postulado da redução do custo do trabalho, ainda que tal iniciativa representasse prejuízos aos direitos sociais dos trabalhadores.

Como se nota no item 2 da exposição de motivos do Projeto da Reforma Trabalhista, PL 6787/2016:

2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada database, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.

Para tanto, após um rápido e questionável trâmite no Congresso Nacional, foi aprovada a Reforma Trabalhista tão defendida pelo atual governo do Presidente Michel Temer, sendo sancionada a Lei 13.467 em 13 de julho de 2017. As novas regras entrarão em vigor quatro meses após a sanção, conforme previsto na nova legislação. Com isso, ensejará a alteração de aproximadamente 100 artigos na CLT, quase que instituindo uma nova “ordem jurídica do direito do trabalho”.

Dentre os itens da Reforma, chama atenção o que prevê pontos que poderão ser negociados entre empregadores e empregados, sobrepondo-se à lei. É a instituição da prevalência do negociado sobre o legislado.

A nova lei insere o artigo 611-A à Consolidação das Leis Trabalhistas, e com esta alteração legislativa, observa-se um desacordo com o princípio da

adequação setorial negociada, inerente à validade das negociações coletivas de trabalho, gerando uma fervorosa discussão nos diversos segmentos da sociedade.

Constata-se que, embora a legislação trabalhista seja necessariamente protetiva, para evitar a exploração dos trabalhadores, o Poder Executivo alega a existência da necessidade de modernização das relações trabalhistas para o aumento do número de postos de trabalho. Questiona-se se essa Reforma que será instaurada é o melhor caminho para reverter o crescente desemprego e quem, efetivamente, seria beneficiado com essas alterações.

2.2 OS PRINCÍPIOS QUE REFLETEM O DIRIGISMO CONTRATUAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Como já exposto, as relações de trabalho atualmente são regidas com base numa presente intervenção estatal, identificado como dirigismo contratual. Sendo um instituto de caráter eminentemente abstrato, faz-se presente através dos princípios, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Esses princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista. Partindo da ideia do dirigismo contratual ser constituído pelos princípios limitadores do poder do empregador, e de que a principiologia do direito laboral protege o trabalhador contra suas próprias fraquezas, analisaremos os princípios de observância obrigatória no tocante às negociações coletivas de trabalho.

Inicia-se destacando o Princípio da Proteção ao Trabalhador. Pode-se dizer que as leis trabalhistas possuem normas que garantem direitos mínimos aos hipossuficientes, com a clara finalidade de instituir um equilíbrio que falta à relação de emprego. Esse princípio é indispensável, pois se fundamenta na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia da vontade.

É inegável que cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco. Como bem detectou Silva (1996, p.19), “o motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco”

Esse princípio não é, entretanto, de aplicação direta nas relações coletivas de trabalho, mas se faz presente com a imposição, obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, pois os acordos e convenções coletivas são compostas por partes que se encontram em relação de “igualdade material”. Basta lembrar que, nos termos do art. 8º, VI, do texto constitucional, é indispensável a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores nos negócios jurídicos coletivos do trabalho.

Como preleciona Martinez (2016, p. 165), “a presença da entidade sindical equilibra a balança, fazendo desaparecer a vulnerabilidade de quem está sozinho perante a força econômica patronal. Confirma essa assertiva o fato de ser possível, mediante negociação coletiva, o aviltamento de condições contratuais coletivas antes ajustadas (*vide* art. 7º, VI, XIII e XIV, do texto constitucional). ”

O princípio da norma mais favorável ou, como prefere Luciano Martinez, princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável, determina que quando exista mais de uma norma aplicável à relação de emprego, utiliza-se aquela que é mais favorável em relação ao empregador. Esse princípio é responsável por superar o princípio do *In dubio pro operario*, tendo em vista a sua abrangência.

Como ensina Cassar (2014, p. 222):

O princípio da norma mais favorável deriva também do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Neste caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.

Esse princípio é bastante importante no que tange à hierarquia das normas trabalhistas. Sendo completamente renegado pela reforma trabalhista, visto que as negociações coletivas se sobreporão às leis nos casos do art. 611-A, indo de contramão à atual regra, onde, na hierarquia das normas a serem utilizadas, aplicar-se-ia aquele que geraria maiores benefícios à parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas prevalecem, no Direito do Trabalho, as normas jurídicas obrigatórias, apresentando suas regras uma natureza imperativa, ou seja, tais normas não estariam sujeitas à vontade das partes da relação contratual. Com este princípio, busca-se preservar as garantias

fundamentais do trabalhador, frente à desigualdade das partes. Pontua Godinho (2017, p. 217) que “raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal”.

Este princípio, vincula-se ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, que, por sua vez, consiste em que o trabalhador não pode renunciar aos direitos a ele conferidos pela legislação do trabalho. Abrange também a intransigibilidade. A própria Consolidação das Leis Trabalhistas destaca esse princípio em seu 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”.

Preleciona Martinez (2016, p. 175):

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição.

Com isso, nota-se que esses princípios estão correlacionados, tendo em vista que ambos asseguram a aplicação dos direitos fundamentais do trabalhador, um impondo a norma trabalhista e o outro inviabilizando a renúncia de direitos do trabalhador.

Tais preceitos foram negligenciados quando se instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado, afrontando diretamente seus mandamentos. Pois retira a natureza de irrenunciabilidade e de imperatividade das normas trabalhistas em vigor. Como se observa no caput do art. 611-A, “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”.

A Constituição de 1988 percebeu que a valorização do trabalho é um dos mais relevantes veículos de dignificação do ser humano, uma vez que a larga maioria dos indivíduos se afirma, na desigual sociedade capitalista, essencialmente por meio do trabalho.

Para Delgado (2017, p. 36), os princípios referentes ao trabalho e aos trabalhadores na estrutura constitucional brasileira englobam-se em dois grandes grupos:

O primeiro desses dois grandes grupos diz respeito aos efetivos princípios constitucionais do trabalho. Trata-se de 12 notáveis diretrizes todas afirmativas da pessoa humana e de seu labor, nas esferas social, econômica, cultural e jurídicas brasileiras. Neste largo e importante grupo de princípios constitucionais do trabalho, despontam diretrizes de amplo espectro, que distribuem repercussões em áreas diversificadas da vida social, econômica, institucional e jurídica; entre essas diversificadas áreas – todas envolvendo a pessoa humana, registre-se -, situa-se o relevante seguimento do trabalho e do emprego.

São parte componente desse notável rol de princípios constitucionais: o da dignidade da pessoa humana, o da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; o da valorização do trabalho e emprego; o da inviolabilidade do direito à vida; o do bem-estar individual e social; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; o da não discriminação; o da igualdade em sentido material; o da segurança; o da proporcionalidade e razoabilidade; e o princípio da vedação do retrocesso social.

Com base em todos os princípios até aqui delineados, ressalta-se agora o mais importante princípio limitador das negociações coletivas de trabalho, o princípio da adequação setorial negocial, o qual fixa critérios – fruto de todos os princípios já mencionados – para a validade e eficácia das negociações coletivas frente à legislação trabalhista.

Este princípio destaca as possibilidades e limites das negociações coletivas de trabalho, determina que as normas instituídas perante os acordos e convenções coletivas, aquelas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral das normas trabalhistas. Entretanto, para que isso ocorra, deve-se respeitar critérios objetivamente fixados, quais sejam: as normas coletivas devem implantar um padrão de direito superior aos instituídos pelas normas trabalhistas e as normas coletivas poderão transacionar setorialmente apenas parcelas de indisponibilidade relativa. Delgado (2017, p. 1596) descreve os critérios da seguinte forma:

São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

O primeiro critério exige que as normas instituídas perante os acordos coletivos elevem o patamar de direitos trabalhistas em comparação com o padrão geral imperativo existente. Respeitado este critério, não há afronta sequer ao princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente às relações de trabalho.

Quanto ao segundo critério, percebe-se uma afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos. Entretanto, atinge somente as parcelas de indisponibilidade relativa. Essas parcelas de indisponibilidade relativa se qualificam pela sua própria natureza ou pela existência de expresso permissivo na legislação justralhista.

Tem-se como possíveis e amplas as possibilidades de validade e eficácia das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, face ao princípio da adequação setorial negociada. Há que se destacar, entretanto, que estas possibilidades não são plenas, encontrando limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica trabalhista da relação coletiva trabalhista.

Assim, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia de direitos. É que ao processo negocial coletivo, inexiste poderes de renúncia sobre direitos de terceiros. No entanto, é cabível a transação (despojamentos recíprocos - para cada direito renunciado, concede-se um outro, como forma de compensação, em suma, princípio da contrapartida).

A adequação setorial negociada também não prevalece quando se tratar de direitos revestidos de indisponibilidade, porquanto estes não podem ser transacionados, nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais direitos são imantados por uma tutela de interesse público, com vistas à proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88). É o caso, por exemplo, do pagamento do salário mínimo e das normas de saúde e segurança, no ambiente de trabalho. Resumindo, todos os direitos e normas que ostentem caráter impositivo, por força da legislação trabalhista e constitucional.

Delgado (2017, p. 1597), agrupa tais normas da seguinte forma:

As normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho).

Desde a Constituição de 1988, a jurisprudência trabalhista tem aferido de forma objetiva e transparente a adequação setorial negociada. Tem os nossos

tribunais entendido que se a parcela está assegurada por regra de indisponibilidade absoluta, deverá prevalecer soberanamente, sem qualquer restrição ou supressão pela negociação coletiva.

Em um contexto pré-reforma trabalhista, encontravam-se bem delineados, a lógica e o sentido da ordem constitucional brasileira, relativamente aos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista. As negociações coletivas constituem, acima de tudo, um veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em harmonia aos princípios e regras constitucionais fundamentais – jamais um mecanismo para o desprestígio ou precarização dessa ordem jurídica, assim como das relações socioeconômicas por ela regulamentadas.

A introdução da prevalência do negociado sobre o legislado, nos moldes da Lei 13.467 de 2017, existe uma flagrante afronta ao princípio da adequação setorial negociada, como será exposto mais adiante. Desde já, adianta-se, ainda que não possa existir a mudança do texto constitucional, pois no projeto existe a impossibilidade de alteração de garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988, poderão ser mitigadas ao ponto de uma grande e eminente supressão, resultando na exploração da classe trabalhadora, com um intenso retrocesso dos direitos já adquiridos.

2.3 SOBRE AS RESTRIÇÕES AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO À VALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A Justiça do Trabalho, por décadas, tem sido reconhecida como instância de fácil acesso ao trabalhador, inclusive com a adoção do princípio do *jus postulandi*. No entanto, com as novas regras aprovadas pela Lei em discussão, 13.467/2017, há uma afronta a um dos princípios basilares da ordem jurídica brasileira, qual seja, o princípio da inafastabilidade da jurisdição, consagrado no Art. 5º, XXXV, que prevê que “a lei não excluíra da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de Direito”.

Observe-se a redação que será inserida no Art. 8º, da CLT:

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.

Neste caso, o papel da Justiça do Trabalho é reduzido a mero chancelador de acordos, sendo-lhe vedado, doravante, uma análise mais detida quanto aos aspectos materiais das negociações coletivas. Hoje, juízes anulam cláusulas que consideram violar a CLT, o que na visão de empresários, aumenta a insegurança jurídica dessas normas. Com inserção desse parágrafo, vê-se aí claramente a retomada da máxima instituída pelo Liberalismo, intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho.

Esta limitação criada pela recém aprovada lei, constitui indevida intervenção do Poder Legislativo no espaço da independência funcional dos magistrados trabalhistas, constitucionalmente garantida para o exercício da jurisdição com autonomia em relação aos interesses do poder econômico e com independência em relação aos demais Poderes (Art. 2º, CF/88). No exercício do seu mister, os magistrados gozam de independência para decidir conforme seu livre convencimento jurídico, devendo ser fundamentadas todas suas decisões (Art. 93, IX, CF/88).

Tais garantias impedem que o legislador ordinário imponha ao julgador o resultado de sua interpretação jurídica acerca de matéria submetida à sua competência, no exercício do controle de legalidade/constitucionalidade (Art. 5, II, CF/88).

Os dispositivos constitucionais acima mencionados não foram observados nessa e em outras inovações apresentadas na nova lei, fato que a macula de inconstitucionalidade, tendo em vista que é nítida a intenção de dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça Obrreira, caminho oposto ao trilhado pela Constituição Federal.

A grande doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 6), em seu artigo “Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16”, que trata sobre os aspectos principais da Reforma Trabalhista, sugeria como indispensável a rejeição total de tal mandamento. Observe-se:

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio

jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além da nulidade por contrariar normas constitucionais.

Com isso, nota-se além de “inovar”, instaurando a prevalência do negociado sobre o legislado, a recente lei em referência, impede um controle posterior e efetivo das possíveis ilegalidades que possam ser frutos desse novo permissivo legal. Em outras palavras, além de impor uma arriscada falta de intervenção estatal na elaboração das negociações coletivas, permitindo que se extrapolem os limites legais, impede que o Poder Judiciário intervenha para sanar as possíveis afrontas aos direitos indisponíveis inerentes aos padrões básicos de trabalho legal.

Assim, padece de vício de inconstitucionalidade a norma que pretenda excluir lesão a direito da apreciação do poder judiciário.

3 DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

3.1 NATUREZA JURÍDICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Dentre a classificação das fontes do direito do trabalho, a mais aceita é a que as divide em fontes materiais e fontes formais.

Fontes materiais são todos os elementos que inspiram a formação das normas jurídicas. Para alguns, seria o fato social. Na verdade, tais fontes compreendem o conjunto dos fenômenos sociais, políticos, econômicos, históricos, religiosos, a cultura, a ideologia, a necessidade de harmonização da conduta humana.

Já as fontes formais, por seu turno, são as que instrumentalizam as fontes materiais, conferindo-lhes o caráter de direito positivo. Podem ser subdivididas em diretas (lei, costume); indiretas (doutrina e jurisprudência) e fontes formais de explicitação (analogia, princípios gerais de direito e equidade).

Segundo a doutrina tradicional, as fontes formais do Direito do Trabalho estão esculpidas no Art. 8º, caput e parágrafo único, da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Há que se diferenciar as fontes formais heterônomas das autônomas. As heterônomas são provenientes de terceiro estranho a relação de trabalho, geralmente o Estado (Constituição Federal, leis infraconstitucionais, tratados internacionais, CLT, dentre outros).

As fontes autônomas, por seu turno, originam-se diretamente das próprias partes envolvidas na relação de trabalho, sem a interferência de um terceiro ou do Estado. Como exemplos, citamos: os acordos coletivos, as convenções coletivas de trabalho, o contrato individual de trabalho, o regulamento de empresa instituído com a participação efetiva dos trabalhadores ou do sindicato profissional.

Os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, sendo fontes formais autônomas, originam-se da atuação das organizações de trabalhadores e empregadores na busca de soluções para os conflitos coletivos de trabalho. Ou seja, decorrem da atuação direta dos próprios destinatários das normas, os quais estabelecem a disciplina das suas condições de vida e de trabalho, de forma democrática e dinâmica.

A Convenção Coletiva de Trabalho, norma decorrente de negociação coletiva, adotada como forma de solução de conflitos entre categorias profissional e econômica. É um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho, como dispõe o art. 611, da CLT.

O Acordo Coletivo de Trabalho, por outro lado, é o pacto de caráter normativo, celebrado entre sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Distingue-se, portanto, o Acordo da Convenção pelo fato de esta ser celebrada entre os sindicatos representantes das categorias antagônicas – sindicato profissional X sindicato representante da categoria econômica; o Acordo, por seu turno, dá-se entre o sindicato representante da categoria profissional e uma ou mais empresas – sindicato profissional X empresa(s).

Convém ainda acrescentar que as Negociações Coletivas visam aproximar entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões de forma pacífica. Sua função é criar, modificar, ou suprimir condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora, além de compor conflitos. Acrescente-se ainda a essas funções jurídicas, outras que também são encontradas na negociação coletiva, dentre as quais a função política, a econômica e a social.

Destaque-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera a negociação coletiva a melhor forma de composição dos conflitos coletivos e, por isso, incentiva a prática nos países através de várias convenções.

É indispensável ressaltar que, quanto à hierarquia das fontes formais atual, há que se dizer que diante da pluralidade dessas fontes, é importante que se estabeleçam critérios para a aplicação da norma a cada caso concreto. Por óbvio, a Constituição Federal, sendo a norma fundamental, encontra-se no topo da ordem

hierárquica das fontes formais do Direito do Trabalho. Diferente do Direito Comum, no Direito do Trabalho a hierarquia das normas não é tão rígida, uma vez que, em determinado caso, a fonte superior pode ser superada pela inferior, desde que esta seja mais benéfica ao empregado, garantindo-lhe condição melhor.

A Lei nº 13.467/17, em seu art. 611-A, altera esse regime tradicional da hierarquia das normas, porquanto, doravante, os Acordos e Convenções Coletivas passarão a ter *status* superior dentre todas as normas formais, deixando-se de usar o princípio balizador que aferia qual norma é mais favorável. Não haverá mais espaço para o Estado perquirir quanto a que norma deverá ser aplicada.

3.2 PAPEL DOS SINDICATOS NOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Os sindicatos são legitimados originariamente para a representação dos interesses do grupo. A Constituição de 1988 determina a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI, CF/88), ratificando sua importância e indispensabilidade na intermediação dos conflitos coletivos.

A base de sustentação do Direito Coletivo é o sindicalismo e, por isso, faz-se necessário o estudo histórico dos sindicatos.

A gênese do sindicalismo, reside no Direito romano, evoluindo para as corporações de ofício, no século XXII, com o agrupamento da mesma profissão, fortalecendo-se com o passar do tempo.

Com a Revolução Francesa, em nome da liberdade, combateram-se as corporações de ofício, entregando os trabalhadores à livre exploração dos patrões. Ainda na França, em 1791, a Lei Chapelier proibiu qualquer forma de associação. Esta foi a primeira lei a se referir ao *syndic* (sindico), o escolhido para representar o grupo. Desta expressão, nasce a palavra sindicato.

Da proibição da coalizão, a exemplo do Código Penal Francês de 1910, evoluímos para sua permissão, com a criação dos *trade-unions*. De lá para cá, houve várias iniciativas para a criação dos sindicatos, desde a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), o Tratado de Versailles, que reconheceu o direito de associação, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que dispôs sobre o direito de associação e organização sindical, a Convenção nº 87 da OIT, que dispôs sobre a

liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (1948) e a Convenção nº 98 da OIT (1949) com a finalidade de proteger os direitos sindicais.

No Brasil, o sindicalismo teve início com a Liga Operária (1879) e, depois, com a União Operária (1880), demonstrando, de forma tímida, as reivindicações do grupo.

A primeira lei que deu início a uma verdadeira organização sindical em nosso país foi o Decreto nº 19.770/31, o qual estabelecia a unicidade sindical, proibia qualquer medida, propaganda ou ideologia política. O incremento da sindicalização só ocorreu a partir das greves do ABC paulista, ocorridas na década de 1980. Hoje, temos mais de 15 mil sindicatos.

A Carta de 1988 proibiu a interferência estatal na criação e funcionamento do sindicato, propiciando uma tímida liberdade sindical, pois ainda manteve a unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias, pela contribuição sindical compulsória, pela manutenção do sistema confederativo, e do poder normativo da Justiça do Trabalho.

A partir de então, os sindicatos têm sido respeitados e protegidos, pela legislação pátria, assim como seus atos reconhecidos.

Para Cassar (2014, p. 1239), os sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos.

O sindicato é pessoa jurídica de direito privado, é uma associação civil sem fins lucrativos, tendo caráter de direito privado revelado por ser criado mediante iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter uma finalidade voltada à defesa de seus interesses.

Como visto acima, a Negociação Coletiva de Trabalho é o termo genérico para designar o ajuste feito entre as entidades sindicais e as patronais, ou empresas individuais ou agrupadas, visando a estabelecer condições de trabalho para todos os empregados compreendidos na base territorial negociantes, vinculando todos os trabalhadores e empregadores na referida base.

O fundamento legal para essa representação se encontra nos arts. 7º, XXVI, da CF/88; 513, a, e 611 a 625, da CLT.

É possível dizer que a negociação coletiva de trabalho cumpre funções jurídica, política, econômico e social.

As organizações sindicais são: sindicato, federação e confederação, segundo a Recomendação Internacional nº. 163 da OIT. No entanto, no Brasil, o monopólio das negociações é entregue aos sindicatos, atuando as outras entidades subsidiariamente, ou seja, apenas se a categoria não estiver organizada, recorre-se às demais.

As federações, as confederações e as centrais sindicais só podem negociar entre si para criar normas coletivas de trabalho se houver prévia autorização dos sindicatos associados, em cujas bases pretendam atuar.

Os sindicatos, por sua vez, necessitam de autorização em assembleia para outorgar tais poderes aos entes de grau superior.

Dito isso, convém ressaltar os três instrumentos compreendidos na negociação coletiva, a saber: contrato coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho.

A principal função dos sindicatos é a representação de sua base trabalhista. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria, para defender seus interesses. Dispõe o art. 8º, III, da CF, que aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Essa função representativa abrange as dimensões privada, administrativa, pública e a judicial. Nesta última, ela se faz pelos meios processuais disponíveis. É o caso da substituição processual.

Outra função importante dos sindicatos é a negocial, por meio da qual os sindicatos buscam diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos que regerão os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. Tal função negocial coletiva, sob o prisma dos trabalhadores, é exclusiva das entidades sindicais, consoante art. 8º, VI, da CF/88.

A Constituição de 1988 alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira, tornando o sindicato legitimado para transigir direitos constitucionais dos trabalhadores.

Depreende-se a partir da leitura de vários dispositivos constitucionais mencionados nos arts. 7º e 8º, da CF/88, a importância fundamental dos sindicatos nas negociações envolvendo as relações de trabalho e direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Transcreve-se, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...] Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...].

É indispensável destacar que agora com Lei 13.467/17, a importância dos sindicatos foi maximizada, tendo em vista que as normas resultantes dos acordos e convenções coletivas sempre irão se sobrepor às leis trabalhistas, quando tratarem das matérias dispostas no art. 611-A.

Entretanto, ao se analisar a estrutura dos sindicatos no Brasil, depreende-se, sem muito esforço que lhes faltam instrumentos importantes para realizar a tarefa de defender os interesses de suas categorias.

São muitas as práticas de atos antissindicais, tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embargos ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato.

Antes de qualquer discussão quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no país, mostra-se imperiosa a adoção de uma legislação que prevenisse as frequentes práticas antissindicais.

É premente a necessidade de uma reforma da estrutura sindical brasileira, que apresenta gritantes e notórios problemas.

Na verdade, o debate sobre o modelo sindical brasileiro na Constituinte e o consenso a que se chegou consubstanciou-se no artigo 8º do texto constitucional que, apesar de garantir a liberdade sindical, manteve a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. De acordo com a OIT, ambos os institutos violam a liberdade sindical e comprometem a livre negociação.

A forma pela qual se estrutura a organização sindical brasileira é prejudicial à efetiva representação de empregadores e trabalhadores. A

impossibilidade da criação de mais de um sindicato que representa o mesmo grupo em uma dada base territorial cria obstáculos para que trabalhadores e empregadores tenham condições de construir entidades da maneira que entenderem mais convenientes.

Conquanto haja sindicatos sérios, combativos e de grande representatividade, é sabido que são inúmeros sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria, que existem apenas formalmente, no qual não prevalece a democracia sindical, o que dá oportunidade para que um pequeno número de pessoas os explorem como se entidade fosse seu patrimônio pessoal.

Outro problema a ser considerado são os casos de sindicatos que possuem um número inexpressivo de filiados com direito a voto nas eleições, embora representem categorias com milhares de trabalhadores. Tal constatação causa surpresa, tendo em vista que decisões importantes como a aceitação ou não dos termos de acordo ou convenção são tomadas com a presença de um pequeno número de filiados, às vezes apenas de membros da diretoria.

Também preocupante é a ausência de democracia interna, o que leva à eternização dos mesmos grupos no controle de boa parte dos sindicatos. De acordo com reportagem do jornal O Globo (2016), com base em dados repassados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que apontam que havia, em 2014, ao menos 8.518 sindicalistas, incluindo cargos de presidente e diretores em geral, com mais de dez anos de mandato - no Poder Executivo só podem ficar oito anos no cargo. O número pode ser maior, segundo o jornal, diante da falta de transparência e uma série de entidades não fornecerem seus dados. Mais de 25 anos após a Constituição ter avançado para garantir a liberdade sindical, fundamental para lutas e conquistas dos trabalhadores, lacunas como a falta de transparência, fiscalização frouxa e a pouca representatividade deixam um caminho aberto para os abusos.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, no sentido de anular as cláusulas lesivas que retiram direitos previstos em normas cogentes e que, portanto, são ilegais, é intensa. O MPT tem buscado também a condenação dos sindicatos e empresas a não repetir a mesma espécie de atuação.

Em um contexto normativo em que se admite a prevalência do negociado sobre a lei para retirada dos direitos dos trabalhadores, aliado ao fato de que milhares de sindicatos são desprovidos de qualquer legitimidade, controlados por quem veem na direção da entidade sindical uma forma de locupletar-se, pode-se

deduzir que os incentivos à corrupção na negociação coletiva serão elevados. A direção da entidade sindical terá em suas mãos poderes plenos sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, encontrando-se também na posição de proporcionar ganhos financeiros expressivos às empresas sob a forma de redução arbitaria de custos.

Neste cenário, os membros da categoria profissional pouco ou nada poderão fazer para impedir tais negociações fraudulentas.

A ordem jurídica brasileira faz menção a quatro tipos de contribuições para sua respectiva entidade sindical. A mais controvertida delas é a contribuição sindical obrigatória ou imposto sindical, encontrando-se atualmente regulado de modo minucioso na CLT (arts. 578 a 610).

Trata-se de receita recolhida uma vez ao ano em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador.

Maior crítica feita ao atual sistema decorre da cobrança do dito imposto sobre os trabalhadores não sindicalizados. A contribuição sindical obrigatória fere a liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT. Obrigar não associados a contribuir com o sindicato é medida contrária à liberdade coletiva.

No entanto, grandes doutrinadores defendem tal contribuição como indispensável para a regular dinâmica das negociações coletivas. Uma dessas vozes é a de Delgado (2017, p. 1531). Observe-se:

É que, pelo sistema constitucional trabalhista do Brasil, a negociação coletiva sindical favorece a todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo negociado.

Naturalmente que sendo abusivo o montante fixado, pode ser judicialmente corrigido quanto ao excesso, uma vez que a ordem jurídica não autoriza em qualquer situação, o abuso do direito.

Não obstante o posicionamento abalizado por parte da doutrina, a Lei 13.467 de 2017 retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical em referência, como pode se constatar a partir das novas redações trazidas nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602.

Ainda que tal alteração venha ratificar a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, no que tange a obrigatoriedade indiscriminada da contribuição sindical é necessário tecer alguns comentários a respeito do impacto dessa mudança, que se traduz no enfraquecimento da representação sindical.

É indiscutível a necessidade de estabelecer uma discussão prévia sobre a alteração do atual modelo sindical e adequação aos padrões recomendados pela OIT, mormente a partir da ratificação da Convenção nº 87 dessa Organização.

No entanto, a Lei nº 13.467/17 alterou apenas um dos aspectos do sistema sindical brasileiro, que é a contribuição sindical, de caráter obrigatório a todos os trabalhadores e empregadores. Ainda não há qualquer proposta para a extinção do monopólio de representação, que impede trabalhadores e empregadores de optarem livremente pelas entidades que os representem, amarrando os atores do mundo do trabalho em conceitos artificiais de agregação impostos pela legislação.

Dentre os pontos elencados como inviáveis de se fixar por meio de negociação coletiva está a “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” (art. 611-B, XXVI).

É nítida a referência à contribuição assistencial, normalmente criada pelas entidades sindicais em acordos ou convenções coletivas para o financiamento das atividades sindicais no curso das negociações coletivas.

Com isso, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em prol de todos os seus representados, independentemente destes serem filiados, ou não, ao sindicato. Ao final, os acordos e convenções coletivas de trabalho, continuarão tendo efeito “*erga omnes*”, isto é, serão aplicados a todos, independentemente de estarem ou não filiados.

Nota-se, assim, que o financiamento das entidades representantes dos trabalhadores, está seriamente restrito, fato que, poderá levar ao enfraquecimento da entidade, o que poderá rebaixar os padrões trabalhistas dos seus representados.

A extinção da contribuição sindical, ainda que necessária, deveria ser acompanhada de alternativas para o financiamento das entidades sindicais, como a contribuição assistencial, que é compatível com o modelo proposto pela OIT.

A lei elevará ao máximo o poder e importância sindical perante os acordos e convenções coletivos, entretanto, retirará a mais importante forma de custeio dos sindicatos, deixando dúvidas quanto ao real intuito dessas novas alterações. Por outro lado, a necessidade urgente seria o fortalecimento das entidades sindicais para negociar, de modo a que continue a existir sindicatos que garantam melhores condições de prestar serviços aos seus associados.

4 REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17): PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

4.1 AUSÊNCIA DE DEBATE SOCIAL PARA INSTITUIÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Como dito anteriormente, a Lei que instituiu a Reforma Trabalhista foi implementada sob a justificativa de propiciar melhores condições para o fomento da economia nacional, de forma a lidar com a crise econômica experimentada nos últimos anos. O trâmite da Lei 13.467/17 foi célere, não apenas na votação nas casas legislativas respectivas, mas também na sanção presidencial.

Causa estranheza que essa Reforma de amplo impacto nas relações de trabalho e repercussão na economia, com a modificação de mais de 100 pontos da legislação trabalhista, não tenha sido objeto de discussão ampla da sociedade, principalmente com as categorias que serão impactadas diretamente. Pode-se afirmar, sem sombra de dúvidas, que não se permitiu à população a compreensão necessária dos reflexos que tais mudanças advindas da Lei recém aprovada gerarão nas relações de trabalho.

Há que se destacar que a legislação trabalhista nacional foi construída e alterada paulatinamente ao longo de mais de 70 anos para que, de forma surpreendentemente rápida, seja alterada à revelia da principal parte interessada, a população trabalhadora alvo da sua tutela.

As propostas trazidas à discussão não foram suficientemente debatidas, avançando somente no atendimento das demandas dos empregadores, o que permite a conclusão de que houve um desequilíbrio com prejuízo do interesse coletivo e do próprio desenvolvimento econômico-social.

O Ministério Público do Trabalho na Nota Técnica Nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do MPT, trouxe a conhecimento público que nenhuma das várias colocações feitas por diversos atores sociais – dentre eles, os membros do Ministério Público do Trabalho – nas audiências públicas a respeito dos problemas contidos no Projeto de Lei 6787/16, sequer foram ressalvadas no relatório apresentado pelo relator do projeto, Deputado Rogério Marinho.

Sendo o diálogo social um imperativo do Estado Democrático de Direito, a Constituição de 1988 torna indispensável a participação de toda a sociedade nos processos deliberativos de conformação da ordem jurídica. No que diz respeito às questões de interesses dos trabalhadores e empregadores, o art. 10 da CF/88 assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho – que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, conforme expresso nos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção nº 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 – é relevante para que as leis reguladoras do mercado de trabalho sejam fruto de um amplo e efetivo diálogo social e não meramente formal, como no caso em que se cuida.

O conteúdo da Lei 13.467/17 diz respeito às matérias regulamentadas por Convenções da OIT, sendo imprescindível que previamente fosse feita efetiva consulta e participação das organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores por parte do governo, conforme previsto no art. 5º da Convenção nº 144, art. 7º da Convenção nº 154 e art. 4º da Convenção nº 155, todas da OIT¹.

¹ Art. 5 da Convenção nº 144 da OIT: 1. O objetivo dos procedimentos previstos na presente Convenção será o de celebrar consultas sobre: a) as respostas dos Governos aos questionários relativos aos pontos incluídos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos Governos sobre os projetos de texto a serem discutidos na Conferência. b) a propostas que devam ser apresentadas à autoridades competentes relativas à obediência às convenções e recomendações, em conformidade com o artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. c) o reexame, dentro de intervalos apropriados, de convenções não ratificadas e de recomendações que ainda não tenha efeito, para estudar que medidas poderiam tomar-se para colocá-las em prática e promover sua ratificação eventual; d) as questões que possam levantar as memórias que forem comunicadas à Secretaria Internacional do Trabalho em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. e) as propostas de denúncia de convenções ratificadas.2. A fim de garantir o exame adequado das questões a que se refere o parágrafo 1 deste artigo, as consultas deverão celebrar-se dentro de intervalos apropriados e fixados de comum acordo e pelo menos uma vez por ano. Art. 4 da Convenção nº 155 da OIT: 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Art. 7 da Convenção nº 154 da OIT: As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Os mandamentos normativos de todas as Convenções citadas foram desprezados, imputando-se vício na própria tramitação da proposta, hoje convertida em lei.

Ressalta-se o que consta no art. 7 da Convenção nº 154, da OIT, visto que trata especialmente da necessidade de debate das alterações propostas no âmbito das negociações coletivas, como o caso da radical instituição da prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a legislação trabalhista, nas hipóteses do art. 611-A.

É essencial que antes da aprovação do projeto como o da Reforma Trabalhista, que afeta a negociação coletiva, sejam efetuadas consultas detalhadas com as organizações de trabalhadores e de empregadores interessados, haja vista a importância de que essa modificação reflete no exercício dos direitos sindicais e nos diversos direitos e garantias mínimas dos trabalhadores.

O Brasil, como Estado-membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem a obrigação de garantir, tanto em lei como na prática, a aplicação efetiva das convenções ratificadas, motivo pelo qual não se pode validamente rebaixar, por meio de acordos coletivos ou individuais, as proteções estabelecidas pelas convenções da OIT ratificadas e em vigor.

Em resposta à consulta formulada pelas Centrais Sindicais dos Trabalhadores, quanto ao descumprimento de algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho com a aprovação da Reforma Trabalhista, a Diretora do Departamento de Normas internacionais do Trabalho da OIT, Corinne Vargha, manifestou-se da seguinte forma, conforme Nota Técnica do MPT, “Veto total ou parcial do PLC 38/2017” (2017, p. 3):

Várias Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e cujo o âmbito de aplicação parece coincidir com o conteúdo do PLC 38/2017, exigem as medidas, legislativas ou de outra natureza, tomadas para dar cumprimento às mesmas, sejam precedidas de consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores (vide, a título de exemplo, a Convenção sobre a negociação coletiva (n.154) e a Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores (n. 155)). Na medida em que várias das perguntas examinadas nesta comunidade se referem a temas sindicais de negociação coletiva, destaca-se a esse respeito o artigo 7 da Convenção nº 154 que prevê as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Com isso, o Departamento de Normas de OIT esclarece que essa ausência de consulta social prévia e detalhada viola flagrantemente várias Convenções da OIT. A Lei foi aprovada sem levar em conta as sugestões das entidades sindicais dos trabalhadores, bem como a análise das instituições responsáveis pela proteção da saúde dos obreiros e do meio ambiente laboral.

Ressalta-se, ainda, que uma das formas pela qual se fez consulta popular foi enquanto Projeto de Lei da Câmara nº 38, através de consulta pública disponibilizada no (site) sítio do Senado Federal, a fim de influenciar os Senadores, quanto à aprovação da Reforma Trabalhista.

Apurou-se com a votação que 16.791 pessoas votaram “sim”, enquanto que 172.168 votaram “não” para o projeto, mostrando grande discrepância entre os que seriam a favor ou contra, além de uma evidente insatisfação da maioria dos participantes da consulta. Os resultados da averiguação popular, aparentemente, foram ignorados quando da votação no plenário do Senado Federal, sendo aprovada o PLC 38/17 sem qualquer alteração.

Talvez todo este déficit democrático exposto, seja um dos principais pontos negativos, visto que compromete a legitimidade da nova legislação, ao lado de muitos outros também prejudicais aos trabalhadores, em especial a instituição do negociado sobre o legislado, nos termos da lei aprovada.

É indiscutível que a ausência de amplo debate social, tal como foi constatado, em relação à grandiosa reforma na legislação social protetiva do trabalho, afrontando preceitos constitucionais e compromissos internacionais firmados pelo Brasil através da ratificação de várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho, resulta em incerteza quanto à validade de todo o processo legislativo envolvendo a lei.

4.2 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Como já exposto, reiteradamente, durante todo trabalho, a Lei 13.467 de 2017, introduzirá um novo artigo à Consolidação das Leis Trabalhistas, prevendo que as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho terão prevalência sobre a lei quando tratarem a respeito de quinze temas listados em seus incisos, incluindo jornada de trabalho, intervalo intrajornada, banco de horas anual, registro de

jornada, remuneração por produção, enquadramento do grau de insalubridade, dentre outros.

Teve-se como justificativa para introdução desse artigo na lei, que houve evolução, desde a redemocratização, no diálogo entre empregados e empregadores, existindo um amadurecimento na relação capital-trabalho no país. Indicando que tal medida tem como intuito valorizar a negociação coletiva, assegurando o seu alcance e garantindo segurança ao resultado pretendido nas tratativas coletivas entre trabalhadores e empregadores.

Entretanto, como será exposto, nos termos que se instituiu a mudança, ocorreram diversas ofensas a princípios constitucionais e próprios do Direito do Trabalho, em especial o regulador das negociações coletivas de trabalho, princípio da adequação setorial negociada. Tornando-se grande e eminente o risco de supressão de direitos trabalhistas além dos padrões mínimos (art. 7^a CF/88) garantidos através de longos e árduos processos de aquisição.

Inicialmente, merece ser lembrado que o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, ao prever que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, institui que a convenção ou o acordo coletivo possuem força de lei.

Não obstante, no Direito do Trabalho, para averiguar a possibilidade de sobreposição das normas instituídas nas negociações coletivas frente às normas provenientes da legislação heterônoma estatal, utiliza-se o princípio da adequação setorial negociada. Este, notadamente, não foi observado na elaboração dos novos regramentos.

Como foi destacado no capítulo referente aos princípios instituidores da intervenção estatal no âmbito laboral, o princípio da adequação setorial negociada estabelece dois critérios para verificar a validade da prevalência do negociado sobre o legislado. O primeiro determina que a norma coletiva a ser aplicada deve instaurar um patamar de direitos superior aos parâmetros da lei estatal, enquanto que o segundo critério estabelece que as normas acordadas nas negociações coletivas devem transacionar apenas direitos de indisponibilidade relativa, nunca de indisponibilidade absoluta.

Note-se como Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1595), grande instituidor e defensor do princípio em referência, conceitua-o e expressa seus critérios:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Em termos simplistas, é certo que no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado crie novo benefício ou ampliação de benefício já previsto em lei. Pode-se questionar com isso se o único propósito da nova lei seria permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Tendo em vista os critérios autorizadores do princípio, inicia-se o exame de alguns pontos relevantes do art. 611-A. Note-se o que dispõe o caput do referido artigo: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”

A partir daí nota-se a primeira e grande ofensa ao princípio: a expressão “entre outros” torna o rol listado em seus incisos meramente exemplificativo, afrontando o segundo critério permissivo da prevalência do negociado sobre o legislado, segundo o qual a norma acordada não pode transigir sobre direitos de indisponibilidade absoluta.

Em seu artigo a respeito da Reforma Trabalhista, “Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16”, Cassar (2017, p. 35) faz a seguinte observação:

O artigo 611-A caput contém alguns equívocos: [...] b) inclui a expressão “entre outros” tornando muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria ser restritiva a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva. A sugestão é suprimir a expressão “entre outros” [...].

Ratificando o pensamento da grande jurista, é inegável que tal “brecha” no artigo torna a abrangência do mandamento bastante perigosa e arriscada, no que

diz respeito a própria criatividade das normas constituídas nos acordos coletivos. Salienta-se que o problema gira em torno da prevalência indiscriminada das possíveis normas sobre as leis garantidoras do direito laboral.

Tal observação nos remete imediatamente ao disposto no art. 611-B, responsável por determinar quais direitos não são passíveis de redução ou supressão, o que gera a impressão de resguardar os direitos absolutamente indisponíveis.

O referido artigo possui trinta incisos contendo direitos que não podem ser reduzidos ou excluídos por negociação coletiva de trabalho. São direitos mínimos garantidos pelo art. 7º da Constituição, que não podem ser alterados por lei ordinária, por se tratarem de direitos de ordem pública, protegidos por normas imperativas.

Com isso, constata-se que não houve redução desses direitos, pois constituem apenas patamares mínimos constitucionais. Percebe-se, apenas, que o legislador reformista não teria poder para flexibilizar tais direitos.

Entretanto, isso não significa que não haja margem de negociação sobre elas. Não pode ocorrer supressão ou redução, mas pode-se negociar o modo de gozo dos direitos previstos no art. 611-B.

Por exemplo, o valor nominal do 13º salário é inegociável, entretanto pode ser negociada a forma de antecipação do pagamento. Não existe margem para exclusão do descanso semanal remunerado, mas pode ser negociado quanto ao dia de gozo, não necessariamente no domingo. O trabalho extraordinário cabe negociação, desde que com remuneração da hora extra não inferior ao previsto na Constituição. Pode ocorrer o parcelamento das férias em até três vezes períodos, um dos quais não inferior a 14 dias e dois não inferiores a 5 dias, conforme a nova lei, não podendo, evidentemente, ser reduzido o período para menos de 30 dias, nem suprimido o adicional de um terço da remuneração das férias.

No inciso XXX, do art. 611-B, a Reforma protege contra negociação as hipóteses dos arts. 373 (jornada de trabalho da mulher), 390 (vedação de empregar mulher em serviço que demande força muscular superior a quinze quilos em atividade contínua ou vinte quilos em atividade ocasional), 392 (licença-maternidade e proteções anexas), 392-A (direitos da adotante), 394 (direito de a gestante romper o contrato de trabalho prejudicial a gestação), 394-A (a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer

atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre), 395 (aborto não criminoso), 396 (intervalos para amamentar) e 400 (“locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”).

Outro ponto a se destacar é que as normas de indisponibilidade absoluta não são apenas aquelas que têm amparo no artigo 7º da Constituição de 1988. São também absolutamente indisponíveis as normas como as de saúde e segurança do trabalho, como bem assevera Delgado (2017, p. 1596):

[...] Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho; em suma, todos os direitos e normas que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal.

O autor agrupa essas diretrizes, que garantem um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores, em três grupos de normas heterônomas (advindas do poder Estatal): normas constitucionais em geral, como já exposto, salvaguardando as ressalvas parciais feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo; as normas emanadas de tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro vigorantes no ordenamento jurídico pátrio; e as normas legais infraconstitucionais que asseguram aos obreiros patamares de cidadania mínimos, tais como: regras relativas à saúde e segurança no trabalho, normas relacionadas a base salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos de caráter antidiscriminatórios; ou seja, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho.

Evidentemente, a afronta aos critérios estipulados pelo princípio da adequação setorial negociada ocorre de forma simultânea, pois quando se ofende uma norma absolutamente indisponível, faz-se através da redução de um direito mínimo garantidor, resultando em uma norma coletiva que irá se sobrepor às leis preestabelecidas, resultando em uma redução de direitos, por meio da qual a supremacia do negociado sobre o legislado será em prejuízo aos trabalhadores, seguindo na contramão do postulado que os acordos e convenções coletivas devem

se sobrepor à lei para ocasionar uma melhoria nas condições de trabalho pré-existentes.

Destacar-se-á a partir daqui as ofensas a este salutar princípio dispostas em alguns dos incisos do art. 611-A.

Os incisos I, II e III do art. 611-A, e o parágrafo único do artigo 611-B, têm por objeto a desvinculação da jornada de trabalho das medidas de segurança e saúde do trabalhador, com o inegável escopo de autorizar a livre negociação de jornada de trabalho e intervalo para descanso. Repara-se para o descrito nos incisos:

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;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada; [...]

O art. 611-A permite que os limites de jornada de trabalho e os intervalos para descanso sejam amplamente flexibilizados por meio de negociação coletiva, enquanto que o art. 611-B, parágrafo único, determina que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Notadamente, a determinação do referido parágrafo único do art. 611-B beira ao absurdo, tornando-se uma verdadeira “anomalia legislativa”.

O próprio Ministério Público do Trabalho, em seu “Pedido de Veto Total ou Parcial do PLC 38/2017” (2017. 33, p.), afirma que tais dispositivos são inconstitucionais, pois violam o direito fundamental à jornada compatível com as capacidades físicas e mentais do trabalhador. Conforme doutrina e jurisprudência do STF (RE 590.415/SC, Relator Ministro Roberto Barroso), as normas sobre saúde e segurança do trabalhador são absolutamente indisponíveis, como já dito, não podendo ser objeto de livre negociação individual ou coletiva.

Essas normas violam o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”, conforme art. 7º, XXII, da CF/88, notadamente a influência que a jornada de trabalho e os intervalos exercem sobre o tempo de exposição do trabalhador aos riscos próprios do meio ambiente laboral.

Analizando-se, com mais vagar, do intervalo intrajornada, o inciso III, do aludido dispositivo (art. 611-A), temos que os acordos e convenções coletivas irão se sobrepor à lei quando tratar a respeito do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 min para jornadas superiores a 6 horas.

Atualmente, esse intervalo é regulamentado no artigo 71 da CLT, o qual dispõe da seguinte forma:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

A lei da reforma permite que o intervalo mínimo de uma hora seja reduzido por negociação coletiva para até meia hora, sem as condições do § 3º do art. 71. Permite, assim, que um patamar mínimo inferior ao já estabelecido em lei e mesmo que se tratando de norma de segurança e saúde do trabalhador, norma de indisponibilidade absoluta, se sobreponha à norma Estatal evidentemente mais benéfica.

Os autores da recém lançada obra “Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto”, Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima, quando tratam da redução do intervalo intrajornada, chegam a ironizar tal reforma legislativa: “pelo jeito que as coisas vão, precisaremos importar a máquina do Charlie Chaplin de alimentar trabalhador” (2017. p. 96), fazendo menção à obra-prima “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin, na qual se faz uma representação bem caricata da exploração da população operária durante a ascensão do sistema capitalista, onde vigorava o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações laborais.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já havia editado a Súmula 437 vedando a redução do intervalo intrajornada através de acordo ou convenção coletiva. Como dispõe o item II da Súmula:

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”.

Outro ponto relevante a ser analisado do art. 611-A, é o inciso V, que autoriza a disposição por instrumento de negociação coletiva acerca de 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.

Sabe-se que a empresa, no exercício do seu poder potestativo, pode alterar o plano de cargos e salários e regulamento salarial, cabendo-lhe submeter à negociação quando houver a possibilidade de vantagem para empresa, tangenciando a súmula 51 do TST, que prevê:

Súmula nº 51 do TST - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1).

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. “

Com a nova regra, as alterações do plano de cargos e salários e funções, bem como do regulamento da empresa poderão ser efetuadas, ainda que em prejuízo dos empregados, colidindo com o primeiro critério do princípio, de que para se sobrepor a lei, a negociação deve prever uma norma que garanta condições mais benéfica da já prevista na legislação.

Retomando à questão de normas sobre saúde e segurança do trabalho e normas sobre indisponibilidade absoluta, falemos agora a respeito dos incisos XII e XIII, que tratam respectivamente:

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [...]

Com relação ao enquadramento do grau de insalubridade, inciso XII, tem-se que isto se dá em níveis mínimo, médio e máximo, conforme o grau de nocividade do ambiente de trabalho para a saúde, os quais são aferidos mediante perícia técnica, consoante os parâmetros legais e da Portaria nº 3.214/1978, NR-15. Isto posto, temos que esse tema não comporta negociação individual ou coletiva, devido ao grau de importância que a Constituição dá à saúde pública. Portanto, o inciso XII, do prefalado dispositivo legal, está maculado de constitucionalidade.

Quanto à prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, pode-se afirmar que o inciso XIII, do multicitado artigo, também está eivado de constitucionalidade, porquanto saúde pública é matéria intransigível.

Ainda que haja previsão dessa possibilidade, com clara violação ao princípio orientador da prevalência do negociado sobre o legislado, eventual acidente de trabalho ou adoecimento decorrentes da prorrogação da jornada será de responsabilidade da empresa, sujeitando-se o empregador às indenizações decorrentes.

Portanto, conclui-se que o artigo 611-A, em alguns de seus incisos, institui um patamar de direitos inferior ao já garantido em lei, e, ainda, transige sobre normas de indisponibilidade absoluta, como direitos mínimos constitucionais e normas de segurança e saúde do trabalho, afrontando totalmente aos critérios do princípio da adequação setorial negociada, responsável por validar a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a leis heterônomas estatais.

Por fim, nota-se o que reza o parágrafo 2º do art. 611-A, segundo o qual “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”. Entretanto, a perda de um direito só é lícita em troca de uma vantagem, na falta desta vantagem, a cláusula é tida por invalida, conforme doutrina atual, pois infringe o princípio da contrapartida, que, em poucas palavras, para cada direito renunciado perante negociação coletiva, em compensação, outra garantia deverá ser incorporada correspondentemente.

4.3 AVALIAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Conquanto o pretexto da reforma trabalhista vise à retomada do crescimento econômico brasileiro, objetivando-se, com isso, segundo seus adeptos, trazer para a formalidade as pessoas que estão na informalidade laboral, é inegável que estamos no limiar de um verdadeiro retrocesso social, sob os auspícios da própria lei, que quando em vigor, permitirá a redução de inúmeros direitos conquistados à custa de muita luta, por séculos.

Importantes instituições representativas demonstraram negação e discordância aos termos da Reforma que será instituída no campo do direito material do trabalho, tais como o Ministério Público do Trabalho, a Ordem dos Advogados do Brasil, diversas Centrais Sindicais, a própria Organização Internacional do Trabalho, como também grandes doutrinadores e juristas, operadores do direito no geral, que acreditam que a atualização legislativa trazida pela lei 13.467 de 2017 instituirá um grande retrocesso social, com a supressão de garantias trabalhistas, além da retração das competências da Justiça do Trabalho.

Com o intuito iminente de afastar a responsabilidade que o Estado tem como garantidor de direitos mínimos, vigorará mitigação do Dirigismo Contratual nas relações de trabalho, posto que o escopo da reforma é limitar a interferência do Estado no âmbito laboral, um grave erro, ressalte-se, comprovado através da histórica exploração da mão-de-obra trabalhadora.

Nesta esteira, cabe transcrever recente manifestação do Excelentíssimo Senhor Doutor Desembargador Federal, Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 22^a Região, Arnaldo Boson Paes, em interessante analogia entre a Reforma Trabalhista e o lendário canto das sereias, que na mitologia grega se traduzia no ardil utilizado para naufragar as embarcações, cujos marinheiros eram seduzidos pelo tal canto:

O atual canto da sereia, na versão brasileira, é representado pelo movimento em curso para realização da “reforma trabalhista”. Com o pretexto de “modernizar” as relações do trabalho, retomar o crescimento econômico e gerar novos empregos, o governo patrocina a destruição de conquistas sociais dos trabalhadores. [...]

Um olhar atento sobre o texto até aqui aprovado, porém, deixa claro que o discurso não corresponde à realidade. A retórica da “modernização” oculta os reais objetivos da “reforma”, que almeja na prática tornar precários os vínculos, ampliar as jornadas de trabalho, reduzir os salários e até eliminar direitos históricos dos trabalhadores. [...]

Com trabalho mais precário, jornadas maiores, menos direitos e menores salários, isso tende a produzir queda da renda dos trabalhadores, gerar retração econômica e provocar drástica redução do consumo. Ao invés de “modernizar” as relações de trabalho e criar mais empregos, a “reforma” na prática provoca precarização do trabalho, empobrecimento dos trabalhadores, desigualdade social e reduz os empregos já existentes.

Necessário, pois, desmistificar a falácia do discurso da “modernização”, que nada mais é do que o novo canto da sereia. Para resistir a esse canto, é necessário ter a consciência de que a “reforma” em curso corresponde a um projeto de país que está andando para trás, retrocedendo-o à brutal exploração do trabalho humano praticada no século XIX. É fundamental, então, esclarecer, acompanhar, mobilizar e reagir, somando forças para impedir o retrocesso das conquistas sociais. [...]

Notadamente, corroborando com a manifestação do citado mestre e doutor em direito, a ideia de modernização é errônea sob o ponto de vista econômico e jurídico.

Diante de todo o contexto histórico não deveria haver espaço para a promoção da ideia de que a legislação trabalhista “paternalista” seria um dos responsáveis pela crise econômica e financeira, revelando-se, portanto, infundado o discurso para implementação de tal reforma.

Ainda acerca do tema objeto do presente trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado, o “Pedido de Veto à Reforma Trabalhista”, proposto pelo MPT, fez menção ao Relatório da Organização Internacional do Trabalho, de fevereiro de 2017, o qual divulgou estudo feito pelo Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, que analisou, por sua vez, a proposta de introdução da prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico pátrio. O documento revelou o real significado da valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções da OIT, apontando, no entanto, os efeitos negativos da Reforma Trabalhista proposta pelo governo federal.

Ainda no pedido de veto, o MPT fez menção ao supracitado relatório da OIT, o qual advertiu que a introdução de medidas para permitir a redução de proteção legal dos trabalhadores por meio de negociação coletiva, possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade a longo prazo.

Finalmente, em alusão à Convenção 98 da OIT, o aludido relatório aponta que medidas dessa natureza seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária.

Acrescente-se, por fim, que sob a perspectiva do Sistema Internacional de Direitos Humanos, a autorização de redução de direitos legais por meio de negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores, colocando em descrédito a negociação coletiva como instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. Portanto, além de violar vários dispositivos constitucionais, a reforma trabalhista recém aprovada, afronta também os tratados internacionais de direitos humanos, adotados pelo Brasil, no que tange à prevalência do negociado sobre o legislado.

5 CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos abordados, tem-se que as inovações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017, não podem ser consideradas eficazes enquanto garantidoras de melhores condições de trabalho. Conquanto a reforma trabalhista sustente que as inovações modernizarão as relações de trabalho, considerando os avanços da sociedade, nota-se um distanciamento entre o discurso dos idealizadores da reforma e a real possibilidade de precarização das condições de trabalho.

Os reais efeitos da prevalência do negociado sobre o legislado nos moldes do artigo 611-A, mostra desarmonia com os preceitos constitucionais, legais e principiológicos, e, também e especialmente, com o princípio da adequação setorial negociada, que é responsável atualmente por validar a prevalência do negociado sobre o legislado, quando preenchidos os requisitos autorizadores do princípio.

O artigo 611-A incorre em erros ao expor um rol exemplificativo de direitos que se sobreporão às leis estatais, trazendo a possibilidade de diminuição de direitos já garantidos na Constituição e Leis Trabalhistas, e ainda dispendo sobre transigência de direitos absolutamente indisponíveis, indo de contramão aos permissivos do princípio da adequação setorial negociada.

Historicamente, instituiu-se o dirigismo contratual, através de princípios e regramentos legais de caráter protetivo, sempre com a intervenção estatal a fim de resguardar garantias mínimas aos trabalhos. O que se nota com a reforma é a diminuição dessa intervenção, o que causa prejuízos aos trabalhadores, que tanto lutaram por patamares mínimos de direitos nas suas relações de trabalho.

Registre-se, ademais, que a invalidação da reforma se revela desde o seu processo de elaboração, haja vista o já referido déficit democrático. Com sua rápida tramitação, não houve grandes oportunidades de participação popular, grande interessada nas transformações que foram propostas perante o Congresso Nacional. Notadamente, ignoraram-se as orientações de importantes órgãos defensores do ordenamento jurídico, especialmente dos direitos da população obreira, tais como o Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil, Organização Internacional do Trabalho, Centrais Sindicais, dentre outros.

Como já exposto durante o trabalho, constata-se que, diferente do discurso para implementação da reforma, não haverá o fortalecimento dos acordos e convenções coletivas. Dá-se grande responsabilidade aos sindicatos, que notoriamente, na maioria dos casos, não se mostram efetivos defensores, faltando-lhes, como dito alhures, uma maior representatividade dos trabalhadores assistidos, considerando o atual sistema sindical, que, inclusive, está em desacordo com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho. E, ainda por cima, a nova lei retira a obrigatoriedade do imposto sindical aos não filiados, que é de gênese constitucional, o que poderá resultar em enfraquecimento das entidades sindicais.

Destaca-se, ainda, a limitação do acesso à Justiça do Trabalho na análise dos acordos e convenções coletivas, mais um retrocesso trazido pela Lei nº 13.467/17. Prestar jurisdição é o que confere significado à independência constitucional do Poder Judiciário. Com base na garantia fundamental da inafastabilidade de jurisdição, sempre que os jurisdicionados sofrerem lesão ou ameaça de lesão a direitos, o Estado deveria apreciar o alcance das normas coletivas, estabelecendo a interpretação sobre seus termos, comparando-as com a Constituição e eventualmente reconhecer que houve abuso da autonomia negocial coletiva por desvirtuamento de sua finalidade, que deveria ser o fortalecimento das normas de proteção trabalhista, como resposta adequada às estratégias flexibilizadoras e precarizantes das relações de trabalho.

Resta acreditar que os defensores da ordem jurídica brasileira serão capazes de aperfeiçoar os mandamentos da nova lei, a fim de adequá-las corretamente à realidade vivida no Brasil. Sempre haverá espaço para dar sentido às palavras desconexas, ambíguas e contraditórias que foram utilizadas. Por meio do amplo debate social, será possível reconstruir os seus sentidos, adequando seu texto ao seu contexto. Fica a esperança de que, por meio da interpretação, serão corrigidos os desacertos da lei, ajustando-a ao valor social do trabalho e aos princípios garantidores de formas dignas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004.

BATISTA, H. G.; BERTA, R. (2016, 20 de julho). Dirigentes sindicais se eternizam no poder. **O Globo**. Recuperado a partir de <https://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 de junho 2017.

_____. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Recuperado a partir de <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acessado em 12 de julho 2017.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília.

_____. Pedido de veto total ou parcial do PLC 38/2017 (2017). Brasília: Ministério Público do Trabalho (MPT). Recuperado a partir de <http://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20150504105740.pdf>. Acessado em 15 de julho 2017.

BRASIL. Projeto de Lei da Câmara n. 38 de 2017. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em 25 de julho 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 junho 2017.

_____. STF. Plenário. **RE 590.415/SC**. Rel. Min. Roberto Barroso. 30 abr. 2015, um. DJe 28, 29 mai. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. 21 de abril 2017. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0BxLfUqyUbMSXM2NXUTHxNHhVY1IRdIBycmhxMTdTMG12RFNn/view>>. Acesso em: 3 de junho 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney. **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 128 p.

MINERVINO, André Gribel de Castro. **Crítica ao princípio da adequação setorial negociada na Justiça do Trabalho**. 30 de set. 2016. Disponível em: <<https://jota.info/trabalho/critica-ao-princípio-da-adequação-setorial-negociada-na-justica-trabalho-30092016>>. Acesso em: 10 de junho 2017.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOTA TÉCNICA Nº 01, DE 24 DE JANEIRO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Proposição: PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 218/2016, Relator: Senador Armando Monteiro (PTB/PE). Disponível em <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/853e13be-fb97-4fc6-aa5e-0fa670e04797/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+1-2017+-+PLS+218-2016+-+Jornada+Intermitente.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 15 de junho 2017.

NOTA TÉCNICA Nº 02, DE 23 DE JANEIRO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Proposição: PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 6.787/2016, Autor: Poder Executivo. Disponível em <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/091220c6-c35f-41ed-85f3-df955548d30f/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+2-2017+-+PL+6.787-2016+-+minirreforma+trabalhista.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 15 de junho 2017.

NOTA TÉCNICA Nº 05, DE 17 DE ABRIL DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Proposição: SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016, Autor: Deputado Rogério Marinho, Relator. Disponível em <

http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES. Acesso em 5 de julho 2017.

NOTA TÉCNICA Nº 07, DE 09 DE MAIO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).
Proposição: PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, de 2017. Disponível em <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 20 de julho 2017.

NOTA TÉCNICA Nº 08, DE 26 DE JUNHO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).
Proposição: PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, de 2017. Disponível em <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/57252083-c735-480a-a96c-2bc076fd28e7/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+08.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 21 de junho 2017.

PAES, Arnaldo Boson. **O canto da sereia.** Desembargador do TRT/PI, mestre e doutor em Direito. 13 de julho 2017. Disponível em <<https://pt-br.facebook.com/TRTPiaui/posts/1104091076402612:0>>. Acesso em 13 de julho 2017.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafaéal. (orgs). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.** 19. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de Direito do Trabalho.** Salvador: Gráfica Contraste, 1996.