

## A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E OS LIMITES DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA NO BRASIL

THE 2017 LABOR REFORM AND THE LIMITS OF  
COLLECTIVE PRIVATE AUTONOMY IN BRAZIL

Gulliver Vasni Paroschi \*  
Lourival José de Oliveira\*\*

**Como citar:** PAROSCHI, Gulliver Vasni; OLIVEIRA, Lourival José. A Reforma Trabalhista de 2017 e os limites da autonomia privada coletiva no Brasil. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 206-228, mai. 2023. DOI: 10.5433/24157-108104-1.2022v18n1p.206. ISSN: 1980-511X

\*Graduando em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: gulliverparoschi@hotmail.com

\*\*Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP); professor titular dos Programas de Doutorado/Mestrado da Universidade de Marília; professor associado do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina; advogado. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com

**Resumo:** O estudo se concentrou no desvirtuamento do princípio da autonomia privada coletiva através das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), em relação ao negociado sobrepondo-se ao legislado. O trabalho ressalta os desafios contemporâneos sob novo panorama inserido pela Reforma Trabalhista/2017, o qual amplia a possibilidade de temas negociáveis em instrumentos coletivos, denotando incerteza quanto ao cumprimento do patamar mínimo de proteção dos direitos sociais trabalhistas estabelecidos pela Constituição de 1988 e por normas internacionalmente ratificadas no Brasil. Observa-se que os diferentes dispositivos de lei, em conjunto, rechaçam o desígnio democrático da Constituição na busca do exercício pleno da autonomia privada coletiva. Há verdadeira inconstitucionalidade da amplitude de temas negociáveis inseridos pela Reforma, o qual permite a ofensa à integridade da saúde física dos trabalhadores e o enfraquecimento dos meios coletivos hábeis, viabilizado pelo histórico de resquícios intervencionistas no ordenamento jurídico brasileiro. Adotou-se o método dedutivo, com levantamento bibliográfico sobre o tema, além da contraposição dos parâmetros constitucionais vigentes e a nova redação da Reforma.

**Palavras-chave:** autonomia privada coletiva; direitos sociais; negociação coletiva; reforma trabalhista.

**Abstract:** The study focused on the distortion of the principle of collective private autonomy through the changes promoted by the Labor Reform of 2017 (Law 13.467/2017), in relation to the negotiated overlapping the legislated. The work accentuate

the contemporary challenges under a new panorama inserted by the Labor Reform/2017, which expands the possibility of negotiable themes in collective instruments, denoting uncertainty regarding the fulfillment of the minimum level of protection of social labor rights established by the 1988 Constitution and by norms internationally ratified in Brazil. It is observed that the different provisions of law, together, reject the democratic design of the Constitution in the search for the full exercise of collective private autonomy. There is a real unconstitutionality of the range of negotiable themes inserted by the Reformation, which allows the offense to the integrity of the workers' physical health and the weakening of the skilled collective means, made possible by the history of interventionist remnants in the Brazilian legal system. The deductive method was adopted, with a bibliographic survey on the theme, in addition to the comparison of the current constitutional parameters and the new wording of the Reformation.

**Keywords:** collective private autonomy; social rights; collective bargaining; labor reform.

## INTRODUÇÃO

A autonomia privada coletiva, exercida por meio da entidade sindical em prol do atendimento dos interesses dos empregados, trata-se de um instituto que está mais condizente com a dinâmica mudança contida nas relações de trabalho, se comparada com o conjunto normativo advindo do Estado para a mesma finalidade. Dessa forma, a representação coletiva obreira busca, por meio das negociações coletivas, a estabilidade social, visando as melhores condições de trabalho, de forma a atender particularidades existentes em cada seguimento laboral e ou econômico.

A introdução da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), intitulada Reforma Trabalhista de 2017, estabeleceu o negociado sobre o legislado como novidade na busca de adaptações às formas de solução do antagonismo de interesses entre empregados e empregadores. Para tanto, a lei prevê maneiras mais individualizadas de negociação nas relações de trabalho, possibilitando inclusive a negociação sobre temas referentes à segurança e saúde no trabalho.

Toda essa nova construção, que promoveu a criação de novos paradigmas para o Direito do Trabalho, fundamenta-se na argumentação quanto a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, no intuito de gerar novos empregos e melhores condições de trabalho.

De fato, será que a Reforma Trabalhista/2017 (BRASIL, 2017) obteve essa modernização propalada? Ou seja, produziu resultados em termos efetivos na democratização das relações de trabalho no Brasil com a conseqüente valorização do trabalho?

Sendo assim, o objetivo do presente trabalho é estudar a Reforma Trabalhista/2017 (BRASIL, 2017) no que tange às mudanças referentes à ampliação das matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, chegando ao ponto de permitir às partes, na composição coletiva, estarem desvinculadas de qualquer limite estabelecido por norma de ordem pública.

Trata-se, no caso, de mensurar a capacidade e limitação do exercício pleno (ou a ausência) da autonomia privada coletiva no Brasil sob a perspectiva do negociado prevalecendo-se sobre o legislado, levando-se em consideração o histórico brasileiro de regulamentação do tema e o projeto político jurídico de liberdade da economia e redução da intervenção do Estado nas relações de trabalho.

O presente trabalho irá utilizar o método dedutivo, com a utilização de obras bibliográficas de Amauri Mascaro Nascimento, Raimundo Simão de Melo, Maurício Godinho Delgado, dentro outros, e apropriando-se principalmente de um estudo constitucional, levando em conta a garantia dos direitos sociais estabelecidos, de tal forma a permitir uma construção crítica em relação ao texto inserido pela Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

## 1 CONCEITO E RELEVÂNCIA DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

A inserção da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), intitulada Reforma Trabalhista de 2017, traz à tona a discussão da capacidade e dos limites negociais dos entes coletivos em matéria trabalhista, considerando a construção de regras privadas coletivas para regular as relações de

trabalho, por meio do exercício da autonomia da vontade privada coletiva, viabilizado pelos parâmetros constitucionalmente estabelecidos.

Com o surgimento dos sindicatos, as discussões relacionadas às questões ligadas aos direitos sociais trabalhistas criaram espaço para que as negociações coletivas tomassem forma. Na seara jurídica, percebe-se que a definição de negociação coletiva é introduzida pelo artigo 2º, da Convenção nº 154, da OIT, o qual assim prevê

[...] todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (OIT, [2019]).

Nas lições de Oliveira (2011, p. 225), verifica-se que a negociação coletiva busca a resolução de conflitos entre empregados e empregadores através de normas que visem o interesse constituído entre as partes. Se frutíferas, as negociações coletivas resultam em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 227).

Em destarte, no entendimento de Meirelles (2017, p. 70-72), a negociação coletiva, ao percorrer interesses comuns entre as partes, possui confluência com a definição de autonomia privada coletiva, conceito este atrelado a incidência justa da realização das negociações quanto ao equilíbrio econômico dos contratos, oriunda, por sua vez, do próprio direito privado.

A autonomia privada coletiva, conforme expõe Nascimento (2012, p. 173), é o poder que emana a capacidade do exercício sindical para elaboração de regras jurídicas autônomas de auto-regulação, o qual “favorece o direito à livre associação” para a necessária negociação, dentro dos limites da lei.

O conceito, portanto, de negociação coletiva de trabalho e de autonomia privada coletiva são tão próximas que a tênue diferenciação se amolda ao fato da primeira ser uma consequência material da segunda.

Neste ponto, a autonomia privada coletiva, conforme os estudos de Meirelles (2017, p. 30), não se remete à vontade estatal, em verdade, busca-se, através de um “processo negocial coletivo”, firmar um possível contrato diante das complexidades das relações de trabalho.

Nas lições de Martins (2019, p. 1195), a rigidez legislativa estatal afasta o espaço para a atuação da autonomia privada coletiva. Da mesma forma, não será válido a autonomia privada coletiva quando esta incidir sobre normas de ordem pública que regulamentam a garantia de direitos mínimos.

Assim, a incumbência estatal na condução do exercício do poder de negociação dos particulares confere-se mais autêntico ao constitucionalismo moderno quando observado em países com poderio elevado de alcance econômico cuja história e desenvolvimento favoreceram para a auto-regulamentação das relações coletivas de trabalho, através da manifestação da liberdade

econômica das partes (NASCIMENTO, 2012, p. 149).

No Brasil, percebe-se que a autonomia privada coletiva e a negociação coletiva são garantidas pela Carta Magna, atrelado ao movimento constitucional de Estado Democrático de Direito. Sendo que, a previsão sobre a liberdade sindical se encontra no artigo 8º, III, da Constituição (BRASIL, 1988), e o direito a negociação coletiva de trabalho em seu inciso VI.

Entretanto, a construção histórica e as controvérsias encontradas no próprio ordenamento jurídico brasileiro tornam dúbio o cenário de atuação dos sindicatos, os quais ainda serão tratados. Nas palavras de Nascimento (2012, p. 157) “A autonomia coletiva pressupõe o espaço de liberdade que a Constituição de 1988 não permite totalmente”.

Para tanto, deve-se entender, sobretudo, as finalidades e importâncias relacionadas à autonomia privada coletiva e à negociação coletiva. Revelando-se, assim, o detrimento de tais institutos quando do exame da Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), motivação do presente estudo.

Primeiramente, destaca-se a relevância da negociação coletiva como fonte autônoma do Direito do Trabalho. Para o estudioso Calcini (2017, p. 111), o Direito Coletivo do Trabalho, tem função de produzir normas capazes de regulamentar interesses coletivos, por meio de direitos e obrigações que permeiam até mesmo os contratos individuais de trabalho.

Na mesma seara, Delgado (2019, p. 166) denomina este tipo de fonte como sendo “normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade”, cujo desígnio possui participação imediata dos destinatários.

No Brasil, por meio do estudo do mesmo autor (DELGADO, 2019, p. 167), entende-se que a moderna democracia reconhecida pela Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) rechaça a criação de leis exclusivamente heterônomas e busca mecanismos jurídicos capazes de garantir a criação de normas autônomas. Todavia, tais normas devem estar orientadas pelos princípios trabalhistas e respeitar os critérios de hierarquia normativa percebidos pelo ordenamento jurídico.

Percebe-se que a importância dada à negociação coletiva, como fonte de normas, se amolda aos mesmos efeitos no ordenamento jurídico dados pela Constituição em relação às leis, regulamentadoras da vida social.

Outro aspecto da negociação coletiva se atrela a finalidade de busca do equilíbrio e paz social, marcado pelo alcance de estabilização das relações entre capital e trabalho. Sobre o assunto, a autora Padilha (2016, p. 66) compreende que a harmonia criada entre os dois polos das relações de trabalho se associa com a diminuição das desigualdades sociais, capaz de agregar melhoria nas condições de vida dos trabalhadores.

Entende-se, posto isto, que na negociação coletiva tanto as demandas do trabalhador como as demandas do empregador estão sendo atendidos de forma mútua e simétrica em termos de poder de barganha, para uma discussão equilibrada.

A capacidade de negociação de interesses atuais, tendo em vista um contexto de constantes mudanças globalizantes, torna possível suprir a lacuna legislativa deixada pelo Estado. O instituto se consagra como ferramenta fundamental na proximidade entre a realidade da empresa e a previsão

e consolidação de normas autônomas.

No entendimento de Almeida (2005, p. 6) tal aspecto manifesta que “[...] a importância da regulação do conteúdo da relação de emprego no contexto da empresa é dar-lhe, em última análise, maior efetividade, na medida em que estará mais próxima da vida da empresa, além de melhor promover a empregabilidade”.

Concordando-se com a mesma questão, Padilha (2016, p. 31) anuncia que o próprio Direito do Trabalho, dentro de um contexto econômico-social de crises econômicas e tentativa de recuperação da economia, foi conduzido a buscar meios de adequação da realidade obreira, não mais voltados a garantia unilateral pró operário.

Justifica-se tal afirmativa através da análise feita por Almeida (2005, p. 5) quando aduz que em um Estado Democrático de Direito a condução do desenvolvimento socioeconômico é extraído da centralidade estatal e reconduzido à sociedade civil.

Dessa forma, nota-se que a negociação coletiva, quando negociado dentro das finalidades plenas garantidas ao instituto, possibilita se incluir na realidade econômica como ferramenta de gestão empresarial, equilibrando as garantias aos trabalhadores e as dificuldades financeiras da empresa.

Entretanto, se faz necessário ponderar que, para o alcance máximo de suas finalidades, deve se considerar as garantias constitucionais vigentes, sob pena de perda da eficácia das negociações coletivas.

A paridade de igualdade entre as partes reflete o caráter privado que a negociação coletiva se apresenta. Sendo assim, o estudo da teoria geral dos negócios jurídicos do Direito Civil se amolda à regularização das negociações coletivas entre particulares.

O artigo 8º, §1º, da CLT (BRASIL, 1943), prevê que o Direito Comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho. A confluência entre as matérias se torna possível, pois, os ditames constitucionais voltados à dignidade da pessoa humana, que vigoram no Direito do Trabalho, não destoam do movimento constitucionalista dos direitos fundamentais que as relações privadas também incorporaram com a promulgação da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Nesse ponto, este é o entendimento baseado nas lições do jurista civil Tartuce (2017, p. 75) sobre o alcance dos direitos fundamentais nas relações interprivadas, o qual explica

Por certo é que essa eficácia horizontal traz uma visualização diversificada da matéria, eis que as normas de proteção da pessoa previstas na Constituição Federal eram tidas como dirigidas ao legislador e ao Estado (normas programáticas). Essa concepção anterior não mais prevalece, o que faz com que a eficácia horizontal seja interessante à prática, a tornar mais evidente e concreta a valorização da dignidade da pessoa humana nas relações interprivadas, entre os particulares.

Ainda, no entendimento de Santiago (2018, p. 24-25), o ramo justrabalhista, no âmbito das negociações coletivas, se adequa ao Direito Civil quando parte do pressuposto das condições de paridade e igualdade no poder de barganha.

A proximidade da negociação coletiva com a teoria dos negócios jurídicos se converge na

própria definição doutrinária de negócios jurídicos. Nas palavras de Gagliano e Pamplona Filho (2006, p. 315), os negócios jurídicos se definem como “[...]a declaração de vontade, emitida em obediência aos seus pressupostos de existência, validade e eficácia, com o propósito de produzir efeitos admitidos pelo ordenamento jurídico pretendidos pelo agente”.

O que se denota, nas lições de Cairo Junior (2006, p. 170), é que a confluência entre as negociações coletivas e a teoria geral dos contratos se relaciona na formação das negociações coletivas de trabalho como oriundos de negócios jurídicos, contudo, consolidados por sua essencialidade normativa de estabelecer condições de trabalho. Dessa maneira, deve a negociação coletiva atender os requisitos de formação dos contratos, a capacidade dos sujeitos, o objeto lícito e a forma prescrita ou não defesa em lei, na forma do artigo 104, do CC (BRASIL, 2002).

Sendo assim, em relação a legitimidade de partes, no Brasil, o artigo 8º, III, da CF (BRASIL, 1988), prevê que os sindicatos são o ente legítimo para a discussão de interesses. Neste caso, a convenção coletiva de trabalho é resultado de discussões intersindicais, inerente entre os sindicatos da categoria profissional (empregados) e os sindicatos da categoria econômica (empregadores), como redigido no artigo 611, da CLT (BRASIL, 1943). Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho, através da previsão do artigo 611, §1º, da CLT (BRASIL, 1943), é estabelecido entre os sindicatos da categoria profissional e uma ou mais empresas.

Já o objeto lícito se reflete pelas determinações dispostas pelos interesses discutidos. Neste caso, Hinz (2009, p. 116) leciona que o conteúdo das negociações coletivas pode ser dividido em dois tipos de cláusulas. A primeira seriam as cláusulas normativas, regras jurídicas que constituem condições dentro das relações de trabalho, através de obrigações e deveres dos empregados e empregadores. Já as cláusulas contratuais, seriam disposições que vinculam apenas as partes legitimadas a negociar, são cláusulas obrigacionais.

Em relação à forma, por enquanto, prevalece o exposto no artigo 613, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

Percebe-se que os elementos civilistas, mesmo partindo da autonomia do Direito do Trabalho, são eficazes e básicos para estabelecer parâmetros contratuais nos acordos e convenções coletivas.

Verifica-se que, pelo alcance das negociações coletivas estarem vinculadas a inúmeros contratos individuais de trabalho, a discussão sobre a nulidade de sua formação baseada no desrespeito às normas imperativas é de grande importância.

Neste caso, o artigo 166, do Código Civil (BRASIL, 2002), trata o rol das causas de nulidade. Em destaque, importa ressaltar aquelas que implicam na invalidação do negócio jurídico tendo em vista o próprio objeto em discussão, como o inciso II, que trata sobre a nulidade por ilicitude, impossibilidade ou indeterminação do objeto. Já o inciso VI, dispõe sobre a nulidade através do negócio jurídico com objetivo de fraudar lei imperativa.

Neste ponto, Santiago (2018, p. 100) ressalta que nas negociações coletivas se torna nulo o pacto efetivado com vantagem apenas para uma das partes. Deve-se atender uma “reciprocidade patrimonial” para os participantes, sob pena de domínio do capital sobre o trabalho.

Observa-se que na concepção antagônica de negociação coletiva, atrelado ao constante

conflito entre capital e trabalho, lucro e melhores condições laborais, deve se respeitar a ordem pública imperativa, dentre elas os direitos sociais dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

Resta, assim, exposto a concepção plena do exercício da autonomia privada coletiva, observando-se que a paridade de poder de barganha para a discussão de interesses, bem como o respeito às normas de ordem pública e as disposições sob o ponto de vista dos contratos, são capazes de garantir a eficiência das finalidades inerentes às negociações coletivas.

O que se pretende, daqui em diante, é verificar as inexatidões que compõe as negociações coletivas no país, a fim de entender as mudanças da Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

## **2 LIMITES IMPOSTOS PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (E PELA CLT) PARA O EXERCÍCIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O tema do exercício da autonomia privada coletiva é reforçado pelas concepções formadas historicamente vinculadas aos direitos sociais e à autorregulação de interesses por meio da representatividade sindical.

Verifica-se que, no Brasil, contudo, o ordenamento jurídico trabalhista coletivo vigora sem alcançar a real capacidade da autonomia privada coletiva, através de limites constitucionais e infraconstitucionais ao pleno exercício sindical.

Para se compreender a situação, necessário se faz vislumbrar o desenvolvimento industrial do Brasil em seu histórico de inserção do sistema capitalista de produção.

Na análise de Gomes e Gottschalk (2007, p. 575), a revolução industrial do Brasil possui seu recorte histórico compreendido pelas três primeiras décadas do século XX. A partir disso, através do movimento intitulado Revolução de 30, o Estado designou práticas intervencionistas em torno dos Direitos Coletivos Trabalhistas.

Inclusive, nessa mesma seara, Arruda (1998, p. 33) ressalta que a Constituição de 1937 foi um marco de retrocesso às garantias da liberdade sindical, influenciada, sobretudo, pelo modelo italiano fascista de sindicato. Os sindicatos passaram a exercer funções delegadas pelo Poder Público de aspecto assistencialista, adotando-se, dessa maneira, o viés corporativista.

Segundo os autores Gomes e Gottschalk (2007, p. 576), o modelo corporativista, como retrocesso da autonomia privada coletiva, foi mantido no ordenamento jurídico brasileiro, incorporando-se à Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, vigente até os dias atuais.

Contudo, como pontua Sarlet (2008, p. 43), através do marco de evolução internacional do Estado Democrático de Direito, as Constituições democráticas, influenciadas pelo processo de industrialização e impacto tecnológico das mudanças globais, aderiram as ideias voltadas à dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais nas normas constitucionais.

No Brasil, não foi diferente. Com o advento da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), o ordenamento jurídico como um todo passou a ser interpretado diante da base sólida da função social. Assim, os direitos trabalhistas passaram a se amoldar diante dos princípios democráticos,

relacionado com a soberania, a cidadania, o pluralismo político, a dignidade da pessoa humana e a livre iniciativa, em prol dos valores sociais do trabalho (ARRUDA, 1998, p. 37).

O que se denota é que a evolução histórica no Brasil traçou laços de uma política que se sucedeu por anos voltada para o intervencionismo estatal em relação à autonomia privada coletiva. Contudo, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) representa marco de mudança de paradigmas relacionados aos direitos sociais trabalhistas, rompendo-se dos moldes fiscalizadores do Estado.

A Constituição reconhece a importância dos acordos e negociações coletivas na busca de melhores condições aos trabalhadores, como se percebe do artigo 7º, XXVI, da CF (BRASIL, 1988), bem como a essencial função dos sindicatos na defesa de interesses laborais, previsto no artigo 8º, III. Ademais, a Carta Magna determina a liberdade de organização sindical sem intervenção estatal, dispensando-se lei que exija a autorização do Poder Público para a fundação de sindicatos, conforme artigo 8º, I.

A Constituição de 1988, por sua vez, adotando os princípios justralhistas de paz social, igualdade nas negociações, liberdade de organização, proteção dos hipossuficientes e irrenunciabilidade de direitos, garante base de atuação para o exercício da autonomia coletiva. Ao Estado, emanado pelos princípios descritos, cabe a presença institucional de garantia de tais parâmetros constitucionais.

Araújo (2003, p. 187) aponta que à medida que o Estado criou normas de direitos sociais inabdicáveis, relacionados à saúde, segurança e dignidade do trabalhador, mantém-se no ordenamento jurídico justralhista um parâmetro de equilíbrio para que se evite que o empregador prive o empregado de seus direitos.

Um dos encargos que cria efeito indispensável no conflito entre capital e trabalho e merece a devida ressalva como forma de análise mais profunda, é o respeito à vedação do retrocesso social. Isto porque, deve se ter em mente que os direitos fundamentais garantidos minimamente ao trabalho se convergem com a valorização da dignidade da pessoa humana.

Neste passo, nos ensinamentos de Sarlet (2008, p. 67-72), o autor leciona que os direitos fundamentais, regidos por meio do Direito, se inserem nas Constituições não apenas formalmente, mas atingem o núcleo da formação do Estado, direcionando as aspirações valorativas que o Estado busca na sua legitimação de poder.

A vedação do retrocesso social impede que haja no ordenamento jurídico o declínio de direitos já conquistados, garantindo-se uma segurança jurídica de patamar civilizatório.

Quanto ao tema, para Ribeiro (2017, p. 114), a vedação do retrocesso social se traduz pela eficiência criada pelas legitimidades de normas constitucionais que garantem mais vantagens e menos sacrifícios ao conjunto social. Desse modo, o autor revela que

Nesse sentido, a ideia é evitar que agendas políticas fragmentárias ou ocasionais imponham, por circunstâncias particulares ou por atuação de maiorias fortuitas, valores ao corpo social em detrimento do avanço civilizacional alcançado por essa mesma comunidade. A não ser assim, a própria atividade legiferante poderia constituir-se em fator de instabilidade e de retrocesso, ou mesmo se poderia converter em elemento de retirada de eficácia das prescrições constitucionais

tuteladoras de determinada classe de direitos, ainda quando as normas legais implementadas não incorressem em inconstitucionalidades flagrantes (RIBEIRO, 2017, p. 115).

Assim, para que se evite o abuso ou transgressão dos preceitos constitucionais, Delgado (2001, p. 97) estabelece duas categorias de direitos indisponíveis, de caráter absoluto e de caráter relativo. O primeiro, possui como base a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, sendo direitos garantidos que não possuem o condão de serem discutidos, tendo condição de interesse público. Já a segunda classe, é descrita pelo autor como sendo garantias individualmente postas, os quais é autorizado sua discussão através de lei heterônoma ou conveniência entre as partes, uma vez que, não revestem o âmbito do interesse público.

Percebe-se que a garantia de um patamar de igualdade nas discussões das negociações coletivas deve ser acompanhada de limites estabelecidos pelo Estado Democrático de Direito, tendo em vista que os conflitos entre capital e trabalho, resolvidas através das negociações coletivas, devem ter como base o marco de um “mínimo civilizatório”<sup>1</sup>.

Nota-se que a Constituição atual, ao adotar parâmetros normativos mais evoluídos e condizentes com o Estado Democrático de Direito, deve sim ser exaltado. No entanto, o estudo se direciona pelo reconhecimento de normas corporativistas de constituições anteriores do país que criam obstáculos na Constituição de 1988, tornando-a não totalmente eficaz na garantia da autonomia privada coletiva.

Dentre os entraves encontrados na Constituição, necessário destacar que, mesmo o Brasil sendo signatário de diversos documentos da OIT sobre autonomia sindical (a exemplo das Convenções nº 11, 98, 135 e 141), o Estado não aderiu à Convenção nº 87, da OIT. Tal documento define perfeitamente os parâmetros da liberdade sindical e da livre associação, referindo-se ao pluralismo sindical (OIT, 1948).

Ao contrário do disposto pela OIT, o modelo usado no Brasil é o da unicidade sindical, previsto no artigo 8º, II, da CF (BRASIL, 1988). Tal modelo é analisado pelo jurista Almeida (2013, p. 44), o qual conceitua, pela letra de lei, como sendo a restrição de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, da mesma categoria profissional ou econômica, sob a mesma base territorial.

Assim, assevera Nascimento (2012, p. 162) que diante de tal modelo, restringe-se a liberdade de escolha do trabalhador, o qual possui direito de interagir unicamente com um sindicato, aquele que representa sua categoria.

Percebe-se que o modelo de unicidade sindical conflita diretamente com os preceitos trabalhistas previstos na própria Constituição e no ordenamento jurídico internacional relacionados ao afastamento estatal na intervenção dos sindicatos.

---

1 Expressão levantada por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 138) quando ensina que: “No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: 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 vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, 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, etc.).”

Dessa forma, como efeito da unicidade sindical enunciada pela Constituição, necessário esclarecer os entraves dos moldes conceituais quanto ao enquadramento sindical por categorias.

Neste caso, o artigo 511, da CLT (BRASIL, 1943), estipula que a definição de categoria profissional e econômica se restringe aos critérios de profissão idêntica, similar ou conexa. Entretanto, na realidade complexa das empresas atuais, abrangidas por diversos tipos de profissionais, a problemática de representação sindical ganha corpo.

Vale lembrar, que o ordenamento jurídico pátrio, especificamente no artigo 581, § 1º, da CLT (BRASIL, 1943), prevê que a atividade preponderante da empresa é a que prevalecerá quando da representatividade dos trabalhadores.

Meirelles (2017, p. 44), ao verificar a atuação sindical nas negociações coletivas apenas à categoria profissional preponderante, analisa que os demais profissionais, não abrangidos por tal categoria (inclusive a categoria profissional diferenciada, previsto no § 3º, do artigo 511, CLT), regulamentam seus direitos com condições não similares de sua realidade ou esperam do próprio empregador a extensão dos benefícios decorrentes da negociação coletiva realizada com a categoria preponderante.

Denota-se que as negociações coletivas não alcançam sua finalidade a todos os empregados, pela falta de atendimento às pontualidades necessárias de cada extensão de interesses comuns refletida por sua vez pela unicidade sindical.

Ademais, verifica-se que tal modelo é mantido através da estruturação de normas heterônomas regulamentadoras infraconstitucionais, capazes de designar o funcionamento e aspectos de organização dos sindicatos, como a sua administração, eleições, ditames de regularização, estabilidade sindical, dentre outras questões.

Portanto, o que se denota é que os problemas havidos em relação ao enquadramento sindical não estão vinculados diretamente sob os critérios de categoria profissional ou de base territorial, mas, sim, sob as imposições de tais critérios pelo Estado.

Outro aspecto incongruente encontrado na Constituição é o poder normativo dado à Justiça do Trabalho na regulamentação de conflitos trabalhistas, o qual previa, no artigo 114, §2º, da CF (BRASIL, 1988), a possibilidade da Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições aos trabalhadores por meio do dissídio coletivo, quando da recusa da negociação coletiva.

Contudo, por meio da Emenda Constitucional nº 45, de 2004 (BRASIL, 2004), houve alteração do texto em questão, prevendo-se a possibilidade de ajuizamento do dissídio coletivo apenas com concordância de ambas as partes.

Entretanto, sob a prévia das análises relacionadas à Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), cerne deste estudo, em um contexto de desequilíbrio de igualdades entre as partes na negociação coletiva, verifica-se que com previsão da vedação da ultratividade das negociações coletivas trazidas pela reforma, a intervenção do Judiciário apenas por concordância de ambas as partes reforça ainda mais a desarmonia da autonomia privada coletiva.

Outro destaque que afasta a Constituição de 1988 do real alcance da autonomia privada coletiva é atrelado às receitas sindicais. Vale ressaltar que a Lei Maior prevê a contribuição sindical

compulsória no seu artigo 8º, inciso IV (BRASIL, 1988).

Esta contribuição sindical abrangia a todos indistintamente, mesmo levando em consideração que o resultado da finalidade primordial dos sindicatos (a negociação coletiva), considerando os moldes de “categoria” já mencionado, não obtinha o alcance a todos aqueles que contribuía. Nesse aspecto, a contribuição sindical nem mesmo era regulado suficientemente para discriminar a destinação exata dos valores recolhidos. Corrobora-se com esta ideia a explanação feita por Meirelles (2017, p. 48)

Este derradeiro dispositivo mencionado não deixa nenhuma dúvida quanto à natureza tributária da contribuição sindical obrigatória, já que a mesma é devida ainda que não exista organização sindical numa determinada categoria. Portanto, a razão de se cobrar a contribuição sindical obrigatória não tem como origem a existência de uma entidade sindical qualquer.

A contribuição sindical de caráter obrigatório, ao atingir todos indistintamente, se esbarra na liberdade sindical proferida pela própria Constituição, relacionada à livre associação e filiação prevista em seu inciso V, do artigo 8º (MEIRELLES, 2017, p. 53).

No entanto, a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), intitulada Reforma Trabalhista de 2017, modificou a natureza jurídica de tal contribuição, passando a prever sua facultatividade para os integrantes das categorias profissionais, das categorias econômicas e categorias diferenciadas, redigidos pelos artigos 545, 578, 579 e 582, da CLT.

Como forma de afastar as falhas da reforma feita, foi introduzido a Medida Provisória nº 873/2019 (BRASIL, 2019), a qual alterou os artigos 545, 578, 579, 579-A e 582, todos da CLT, para estipular, no § 2º, do artigo 579, a nulidade de cláusula normativa que fixasse compulsoriamente o recolhimento a empregado ou empregador, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia geral ou meio previsto no estatuto da entidade (BRASIL, 1943).

Não tendo sido convolada em lei, a Medida Provisória em questão perdeu validade, mantendo a insegurança jurídica sobre a possibilidade ou não das assembleias gerais dos sindicatos disporem sobre contribuições obrigatórias de forma negociada, uma vez que não há previsão sobre a não possibilidade.

Na análise de Leite (2019, p. 804), o fim da contribuição sindical obrigatória, por mais que seja analisada sob o viés favorável à não intervenção estatal e da liberdade associativa, não transitou por discussões aprofundadas sob os impactos decorrentes das alterações introduzidas, nem mesmo foi inserido em debates democráticos para a extinção gradativa de tal contribuição. Os mais prejudicados serão os trabalhadores, haja vista que as entidades sindicais patronais possuem força de recolhimento financeiro através de outros meios, como o Sistema “S” (SESC, SENAI, SENAR etc.).

Conclui-se que a Constituição de 1988, ao adotar o viés democrático e de garantias sociais trabalhistas sob a perspectiva de um Estado Democrático de Direito, deveria rechaçar toda e qualquer forma de intervencionismo sindical, sob pena de configurar uma verdadeira brecha para o retrocesso de interesses trabalhistas. Assim, percebe-se que a vedação ao retrocesso social visa

garantir a proteção contra as formas de instabilidade dos direitos sociais.

Sobre este ponto, o entendimento é de que a aplicabilidade imediata dos direitos sociais, reconhecido pelo artigo 5º, §1º, da CF (BRASIL, 1988), aponta para a proteção contra o legislador ordinário e demais órgãos estatais de suprimirem a segurança e tutela aos direitos sociais (SARLET, 2008, p. 453). Encontra-se, assim, a relação entre a eficácia das normas de direitos fundamentais e a cláusula do não retrocesso social (SARLET, 2008, p. 452).

Nota-se que a carga histórica e o retrocesso legislativo na garantia de direitos sociais que viabilizem o papel pleno da autonomia privada coletiva, no Brasil, se contrapõe à vedação ao retrocesso social, pois, criam instabilidades no equilíbrio do poder de barganha dos sindicatos, afrontando-se contra a liberdade sindical, a livre associação e a defesa à não intervenção estatal.

O estudo se direciona ao cenário inseguro em que a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) foi inserida no ordenamento justarabalthista. Como será analisado, as modificações legislativas intensificaram ainda mais o processo de limitação do exercício da autonomia privada coletiva, atrelado a um discurso inovador nas relações de trabalho, no entanto, sem a discussão necessária das consequências desta reforma em uma realidade sindical já enfraquecida.

### **3 ENTRAVES E CONSEQUÊNCIAS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Após terem sido apresentados os contornos da autonomia privada coletiva, bem como sua inserção dentro do ordenamento jurídico brasileiro, necessário se faz demarcar os aspectos relacionados aos instrumentos coletivos trabalhistas e a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

Desse modo, ressalvadas as diferenciações conceituais já apresentadas, relacionadas com os sujeitos legítimos e seu alcance de aplicação, é essencial a análise descritiva do campo de regulamentação em que se concentra os instrumentos normativos, para assim, se entender como o desvirtuamento de suas finalidades se perpetua na atualidade.

Diante de sua importância prática na vida dos trabalhadores, as negociações coletivas, levando em consideração seu aspecto civilista, já mencionado, caracterizam-se pela formação de cláusulas contratuais, os quais possuem conteúdo de relevante análise.

Os instrumentos normativos dividem seu conteúdo em basicamente dois tipos de cláusulas. Conforme Leite (2019, p. 835), tais cláusulas são: as normativas e as obrigacionais. As primeiras se referem à regulamentação dos contratos individuais dos trabalhadores abrangidos por aquela norma. Já a segunda, se refere ao vínculo de direitos e deveres das próprias partes contratantes.

Contudo, a ênfase na exploração do estudo dos conteúdos inseridos na negociação coletiva se direciona às cláusulas normativas, isso se deve pela justificativa de serem a motivação das negociações coletivas. Nesta questão, Delgado (2019, p. 1660) aponta que as cláusulas normativas se consolidam como a razão de ser das negociações coletivas de trabalho, se inserindo como fontes

autônomas das garantias trabalhistas.

Nota-se que as cláusulas normativas juscoletivas se apresentam como formas legitimadas pelo Estado de inserção de conteúdo de interesse trabalhista nos contratos individuais de trabalho, discutidos de forma coletiva. Assim, a notoriedade de seu estudo se adere ao reflexo que tais cláusulas trarão à vida individual de cada trabalhador.

Portanto, levando em consideração a unicidade sindical presente e a recorrente intervenção estatal nas relações de trabalho, percebe-se que o conteúdo inserido nas cláusulas normativas se limita (ou se estende) ao previsto nas normas estatais. Dessa forma, destaca-se à análise feita pelo disposto na Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

Inicialmente, se faz necessário tecer as considerações na modificação do disposto no parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT (BRASIL, 1943). A letra da reforma em questão prevê o limite de vigência não superior a dois anos para as convenções e acordos, vedando-se a ultratividade da norma juscoletiva (BRASIL, 1943).

A alteração se diverge do entendimento anterior sobre o assunto. A Súmula nº 277, do TST (BRASIL, 2012), a qual se encontra suspensa, previa que as cláusulas normativas de convenções e acordos coletivos de trabalho integravam o contrato individual de trabalho até a modificação ou supressão por superveniente negociação coletiva da categoria.

No estudo de Delgado e Delgado (2017, p. 272-274), ambos analisam que a vedação da ultratividade, em conjunto com o limite legal de tempo para os instrumentos normativos, desestimula o empregador de buscar a solução de conflitos por meio das negociações coletivas. Desse modo, o desequilíbrio criado com o limite imposto à vigência das cláusulas dos acordos e convenções faz com que as empresas (ou categoria patronal), os quais já possuem tamanho poder de barganha, se relutem a se lançarem em negociações coletivas.

Denota-se a situação precarizante das relações coletivas de trabalho em desfavor do trabalhador. As negociações coletivas, após perderem sua vigência não garante que haverá frutífera negociação coletiva em prol dos obreiros, os quais perdem cada vez mais poder de barganha na conquista de direitos. Por outro lado, o pressuposto de concordância de ambas as partes para se iniciar os dissídios coletivos se manifesta como obstáculos à apreciação pelo Poder Judiciário das negociações coletivas resultantes de pactos realizados sob pleno desequilíbrio de poder de barganha.

Em destarte, outro ponto de mudança de perspectiva trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 se coaduna com a inserção do “negociado sobre o legislado”. Nos termos do artigo 611-A, da CLT (BRASIL, 1943), as formas de negociação prevalecerão sobre as leis no que tange à uma larga gama de temas negociáveis, ao ponto de se convencionar direitos antes estabelecidos por normas de ordem pública, como temas relacionados à direitos de indisponibilidade absoluta, o que, claramente, afronta o patamar mínimo de garantias para o exercício isonômico da negociação coletiva, incluindo a possibilidade de transgressão da vedação do retrocesso social.

Nessa seara, ao tentar entender a drástica mudança ocorrida na legislação trabalhista, a justificativa concernente à reforma, analisada por Ferrer e Oliveira (2019, p. 122), se remonta na

necessidade de renovação das concepções jurídicas diante da reestruturação produtiva, resultado do avanço tecnológico no processo de produção. Neste ponto, as concepções jurídicas de relações trabalhistas também passariam pela necessidade de modernização. Os mesmos autores asseveram que

A questão do negociado sobre o legislado foi um dos pontos polêmicos da denominada modernização das relações trabalhistas, pois se por um lado a flexibilização contratual serviria como uma forma de modernizar as relações de trabalho e permitir aumento na oferta de empregabilidade por outro lado significaria um retrocesso em termos de direitos trabalhistas, pois há que se considerar que o trabalhador, por ser a parte mais frágil da relação, deveria ser considerado hipossuficiente. De forma contrária, partiu-se de uma realidade inexistente, ou seja, que empregador e empregado estariam economicamente em condições de igualdade. Ou, que pela negociação coletiva, composta principalmente com a participação do sindicato representante da categoria profissional, deixaria de haver qualquer desigualdade entre categoria profissional e econômica (FERRER; OLIVEIRA, 2019, p. 131).

O rol exemplificativo do artigo da CLT em análise, não leva em consideração a desigualdade fática encontrada nas relações coletivas de trabalho, inseridas, por sua vez, em um contexto carecido de plena autonomia privada coletiva, reflexo dos fatores históricos da legislação trabalhista brasileira.

Assis (2017, p. 217-218) pontua que a possibilidade contida no rol emanado pelo artigo 611-A, da CLT, deveria ser restritiva, assegurando a proteção dos direitos trabalhistas já conquistados e impedindo a flexibilização “*in pejus*” mediante convenção ou acordo coletivo de temas além daqueles elencados.

Inclusive, nas lições de Sarlet (2008, p. 386), como reflexo de um Estado Democrático de Direito, a ordem principiológica em que o Direito do Trabalho está inserido vincula ao Poder Público a missão de tornar os direitos fundamentais como referência, com proibição de editar normas em sentido contrário a tais direitos, justificado por sua aplicabilidade direta.

Ademais, dando sequência, o § 1º, do artigo 611-A, da CLT (BRASIL, 1943), ao remeter o disposto no artigo 8º, § 3º, da CLT, restringe a análise do Poder Judiciário, quando da apreciação das negociações coletivas, aos restritos elementos essenciais dos negócios jurídicos (artigo 104, CC - agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e forma prescrita ou não defesa em lei), reportando-se à “intervenção mínima do Estado na autonomia privada coletiva”.

Nos moldes introduzidos, compreende-se que a reforma em si passou a prescrever apenas a análise quanto à validade das negociações coletivas, retirando-se a avaliação judiciária quanto ao conteúdo das convenções e acordos coletivos (ASSIS, 2017, p. 219).

Tal mudança demonstra que a disposição do negociado sobre o legislado, quando for apreciado certo conteúdo previsto no artigo 611-A, da CLT, que versa sobre direitos de indisponibilidade absoluta, ganha respaldo de validade diante do Poder Judiciário ao cumprir os pressupostos de negócio jurídico (inclusive o objeto lícito, uma vez que está previsto em lei), reforçado, contudo,

pela justificativa de intervenção mínima do Estado na apreciação mais aprofundada de seu conteúdo.

Da mesma forma, é necessário discorrer que, conforme assevera o artigo 5º, XXXV, da CF (BRASIL, 1988), a lei não excluirá lesão ou ameaça a direito da apreciação do Poder Judiciário.

Na sequência de análise dos aspectos relacionados aos instrumentos normativos de acordos e convenções coletivas, analisa-se o disposto pelo artigo 611-B, da CLT, o qual, em contraposição ao então analisado artigo 611-A, se refere ao elenco do rol taxativo de temas que são objeto ilícito de negociações coletivas.

A ponderação, no entanto, se realoca no contido no parágrafo único do artigo 611-B, CLT (BRASIL, 1943), o qual dispõe, expressamente, a autorização de discussão nas negociações coletivas de regras sobre duração do trabalho e intervalos, não os considerando normas vinculadas à saúde, higiene e segurança do trabalhador.

À vista disso, a ponderação aos perigos concernentes à abertura de negociações quanto à duração e intervalo de trabalho são alertados por Delgado e Delgado (2017, p. 270)

A interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa censurável interpretação também comprometeria o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais.

Percebe-se que, mesmo com a intenção de ponderar os direitos de indisponibilidade absoluta no artigo 611-B, CLT, a falha do legislador se remonta em abandonar os preceitos trabalhistas incorporados ao ordenamento jurídico, finalidade esta que não pode ser omitida, principalmente, quanto à temas de descrição constitucional, como são a jornada e o intervalo de trabalho.

A nova redação dada ao artigo 620, da CLT (BRASIL, 1943), após a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), condicionou a superioridade do acordo coletivo de trabalho, norma que detém caráter mais flexibilizador, à uma perpétua prevalência sobre as convenções coletivas de trabalho.

A nova redação dada ao artigo da CLT em questão retrata a contrariedade ao disposto no artigo 7º, *caput*, da CF, sendo, portanto, proveniente de conteúdo inconstitucional, justificado pela limitação e contrariedade ao princípio da norma mais favorável.

Desse modo, para Delgado e Delgado (2017, p. 275), o princípio da norma mais favorável, reflexo da vedação do retrocesso social, foi esquecido no artigo 620, CLT. Sendo que, a partir de então, a negociação coletiva passa a ter um papel viabilizador da redução do patamar mínimo civilizatório em oposição à função de harmonização, agregação e adequação das relações de trabalho (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 276).

Nota-se mais uma possibilidade de desvirtuamento do respeito às conquistas trabalhistas. A intervenção estatal usufrui do próprio discurso de liberdade de flexibilização de direitos para condicionar possibilidades mais desequilibradas de formas de negociação coletiva.

Sendo assim, adentra-se às reais consequências trazidas pela reforma. A severa mudança de

perspectiva trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 ao exercício da autonomia privada coletiva deve ser entendida sob a análise geral de todas as mudanças legislativas. Isto é, a abertura de conteúdos discutíveis em negociações coletivas, após a nova legislação, veio acompanhada de previsões normativas que convergem com o mesmo desígnio.

Merece destaque as consequências relacionadas à saúde e segurança do trabalho. A questão é tratada pelos incisos XII e XIII, do artigo 611-A, CLT (BRASIL, 1943), ao relacionar a abertura de objetos negociáveis sobre o enquadramento do grau de insalubridade, bem como a prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem autorização prévia da autoridade competente. As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho foram tratados nos incisos I, III e VIII, do mencionado artigo, permitindo-se a discussão sobre jornada de trabalho, intervalo intrajornada e regime de teletrabalho.

Neste ponto, agrega-se ao tema, o exposto por Melo (2018, p. 710) ao relacionar a garantia da integridade físico-psíquica do trabalhador como reflexo do meio ambiente em que exerce seu labor. O autor dispõe que o Estado brasileiro, em sua base constitucional respaldada pela valorização do trabalho humano (artigo 170, CF) (BRASIL, 1988), deve garantir o meio ambiente salutar para assegurar a redução de riscos de doenças e outros agravantes (artigo 225, CF) (BRASIL, 1988), como forma de promoção da saúde na qualidade de direito assegurado a todos os indivíduos (artigo 196, CF) (BRASIL, 1988). Do mesmo modo, ao Sistema Único de Saúde compete a colaboração na proteção do meio ambiente de trabalho do obreiro, nos termos do artigo 200, VIII, CF, (MELO, 2018, p. 711).

Percebe-se a aplicabilidade do novel artigo 611-B, § único, da CLT (BRASIL, 1943), em que o legislador, para se permitir a validade de negociação sobre tais questões, reconheceu que as normas sobre duração e intervalo de trabalho não são matérias atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Denota-se que ao permitir a abertura de discussões de tais questões práticas na vida habitual do obreiro, como trazido pelo artigo 611-A, CLT, o risco do trabalho é descontado no próprio trabalhador, em disposições extrapatrimoniais, atingindo o meio ambiente de trabalho e a consequente integridade da pessoa humana.

Da mesma forma, além do tema da insalubridade, a mudança na abertura de negociações coletivas quanto à jornada de trabalho e ao intervalo intrajornada (o qual o inciso III traz o mínimo de trinta minutos) afetam em tanto a saúde do trabalhador.

Conforme Aduz Silva (2013, p. 132), a possibilidade de flexibilização de normas se depara com os estudos da fisiologia do trabalhador e a necessidade de limitação do tempo de trabalho. O autor analisa que o esforço adicional acima do limite de gastos de energia influencia na diminuição de tempo de descanso do trabalhador na recuperação de fadiga para a continuidade do trabalho, prejudicando sua saúde, e podendo resultar em posterior fadiga cerebral, o que se relaciona com doenças mentais.

Afirma-se que a extensão das consequências relacionadas à saúde do trabalhador se confronta com sua capacidade física de exercício laboral, o qual se sujeita ao seu próprio detrimento quando

não garantido direitos (indisponíveis) que permitam a recuperação física íntegra do obreiro.

Já em relação ao corpo coletivo de trabalhadores, nos estudos dirigidos por Castro (2017, p. 3), a autora busca apresentar como o enfraquecimento da organização sindical (e suas consequências decorrentes) ocorreu através da precarização trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), em conjunto, com a inserção do viés da prevalência do negociado sobre o legislado, apontando, para tanto, os indicativos de percentuais que demonstram as análises conclusivas.

Castro (2017, p. 07) analisa que a tendência de enfraquecimento se choca com as formas mais individualizadas de manifestação dos interesses. Nos estudos apontados pela autora, algumas tendências da reforma são perceptíveis no consequente enfraquecimento da organização sindical. Dentre elas, a permissão para a formação de comissão de representantes, previsto no artigo 510-A e seguintes da CLT, sem o uso consciente em favor dos trabalhadores, acaba resultando em um direcionamento de interesses voltados ao âmbito da empresa.

Diante disso, e através do que já visto alhures, a discussão de interesses no âmbito empresarial seria o mais adequado para o atendimento das melhores condições de trabalho, pois, permitiria a discussão dentro das particularidades que determinados trabalhadores vivem. Entretanto, frisa-se a face mascarada em que a Reforma se insere, ao prever que apenas as empresas com mais de 200 empregados poderiam criar tal tipo de representação por comissão.

Nos estudos elencados pela autora, registrou-se que, em 2015, a realidade brasileira apresentava menos de 1% de estabelecimentos que empregavam 200 trabalhadores ou mais, mesmo representando 44% dos empregados com registro (RAIS/MTb, 2015 apud CASTRO, 2017, p. 7).

O que se percebe é que, mesmo diante da permissão de organizações diversas que visem os interesses voltados à realidade das empresas, como a comissão de representação, a legislação trazida pela reforma reforça tal direito apenas à massa abrangida por obreiros que disputam interesses com empresas de grande poder de barganha, parcela pequena diante daqueles que disponibilizam da força de trabalho para sobrevivência.

Ademais, as formas de precarização de trabalho dispostas pela legislação, os quais reduzem direitos de certas categorias de trabalhadores, em associação com a abertura de temas negociáveis aos instrumentos normativos, leva a noção de que, na realidade brasileira, as tendências de adaptação com a modernidade reluta à autonomia privada coletiva.

Lima (2017, p. 382) expõe outro efeito decorrente do negociado sobre o legislado, o reconhecimento do *dumping social* no Direito do Trabalho. Tal tema se adentra na consequência da concorrência mercantil, quando combinado com o enfraquecimento sindical e a precarização das relações de trabalho.

Nesse ponto, o autor expõe que a dita reforma instigou a concorrência desleal, baseando o estímulo mercantil, de oferecimento e venda de produtos e serviços, no baixo custo de mão de obra que a empresa poderá ter (LIMA, 2017, p. 383).

Haja vista a funcionalidade lucrativa da empresa, percebe-se que o oferecimento de uma maior precarização que desestruture as negociações coletivas, como bem se relaciona o negociado sobre o legislado e suas formas de possibilidade de negociações individuais dos trabalhadores,

traz a redução dos encargos que a empresa terá com seus empregados, diminuindo o preço dos produtos, que, conseqüentemente, tendem a serem mais aceitos pelo mercado consumidor.

Os instrumentos coletivos de trabalho, no contexto de *dumping social*, passam a viabilizar a formação de concorrência desleal, capaz de reduzir os parâmetros de equilíbrio da autonomia privada coletiva. Tal movimento de concorrência desencadearia, até mesmo, a incapacidade de manutenção de empresas de pequeno porte.

Portanto, percebe-se que as mudanças da reforma põem em discussão a eficácia do Direito do Trabalho em sua proposta de garantia de direitos. Na realidade, questiona-se se o papel do Direito do Trabalho, em sua seara coletiva, não estaria sendo reduzida a uma forma de legitimidade para que os empregadores possam manobrar abusividades lesivas aos obreiros visando maiores lucros.

As tendências globalizantes e atuais apontam para a necessidade de adequação das normas trabalhistas à realidade moderna, demandando a regulamentação das novas formas de inserção da massa trabalhadora no mercado. No entanto, pelo que se desdobra de suas conseqüências, os moldes trazidos pela referida reforma para tal adaptação rechaça os limites e parâmetros constitucionais.

Verifica-se que o estigma do negociado sobre o legislado se tornou possível pois carrega em si a insuficiência da organização de trabalhadores de estabelecer o empoderamento de seus interesses, viabilizado por um histórico de inércia estatal em regulamentar o pleno exercício da organização juscoletiva trabalhista.

Nota-se que, tendo em vista o antagonismo entre capital e trabalho, o perecimento da autonomia privada coletiva não é absoluto com as mudanças trazidas, contudo, demanda dos trabalhadores a consciência esclarecedora da realidade atual para que reajam na proporção devida.

Ocorre que, o modo que o arranjo de direitos fundamentais foi agregado à sociedade brasileira, historicamente, é o precursor dos frutos atuais.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo principal analisar o impacto da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) (BRASIL, 2017) no que tange ao instituto da autonomia privada coletiva, razão de ser das organizações sindicais na busca de melhores condições nas relações de trabalho.

O recorte de análises feitas às mudanças trazidas se restringe à nova regulamentação dada às negociações coletivas, por sua vez ligada diretamente ao princípio da autonomia privada coletiva, reconhecendo-se que com a Reforma Trabalhista/2017 (BRASIL, 2017) ocorreu uma maior precarização das relações de trabalho nas flexibilizações de direitos negociados.

Verificou-se que a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) estabeleceu como objetivo da autonomia privada coletiva, no que se refere às relações de trabalho, a superação dos conflitos de interesse entre capital e trabalho, permeado por garantias de patamar mínimo civilizatório que condizem com o Estado Democrático de Direito, na busca de melhores condições laborais,

inclusive, com o reconhecimento da livre associação sindical sem intervenção do Estado e a consequente elevação do valor das negociações coletivas como sendo o melhor meio para a defesa dos interesses sociais dos trabalhadores.

Foi defendido que a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) contribuiu ainda mais para a precarização das relações de trabalho no Brasil, inserindo na realidade obreira a perspectiva do negociado sobrepondo-se ao legislado. Tal constatação foi retratada quando do exame do artigo 611-A, da CLT, que estabeleceu uma maior amplitude no que se refere às matérias possíveis de serem negociadas, englobando temas que dizem respeito à proteção da saúde do trabalhador e ignorando os direitos indisponíveis e inegociáveis constitucionalmente estabelecidos, que não fazem parte de qualquer processo de negociação, em especial por conta da desigualdade, ainda que no plano coletivo, entre as partes envolvidas em uma relação de trabalho.

Do mesmo modo estabeleceu um desvirtuamento ao vetor constitucional da dignidade da pessoa humana, na medida em que promoveu uma ordem inversa àquela contida no artigo 7º, “caput” da CF, onde a negociação coletiva, assim como o contrato individual de trabalho, este último no que se refere à adição de cláusulas contratuais, somente poderão ser considerados válidos quando produzem resultados mais vantajosos no que se refere ao valor trabalho.

Como consequência, verificou-se que a negociação de direitos indisponíveis leva a permitir ofensa à integridade da saúde física dos trabalhadores, atingindo também o meio ambiente de trabalho. Além disso, o novo panorama permite a negociação desigual entre trabalhador e empregador, implicando também em verdadeiro desestímulo à organização sindical vigente.

O estudo se direciona a acadêmicos juristas e trabalhadores ao permitir o estímulo crítico sobre as mudanças legislativas no que tange aos parâmetros de conquistas de direitos trabalhista em paralelo ao ditame regulamentar posto pela Reforma Trabalhista de 2017, constatando-se, pois, o desvirtuamento do exercício pleno da autonomia privada coletiva por meio da redução de tais direitos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista?. **Revista Ltr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 7-15, 2013.

ALMEIDA, Renato Rua. A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa. **Revista Ltr: Legislação do Trabalho**, v. 69, n. 05, p. 573-580, 2005. Disponível em: [http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renatorua\\_theoria\\_da\\_empresa.pdf](http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renatorua_theoria_da_empresa.pdf). Acesso em: 8 dez. 2019.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As Relações de trabalho: uma perspectiva democrática**. São Paulo: LTr, 2003.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 1998.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 9, p. 212-222, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 126, n. 191-A, p. 1-32, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 nov. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 9, 30 dez. 2004.

BRASIL. 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**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>. Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Medida provisória n. 873, de 01 de março de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 43-A, p. 1, 1 mar. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm). Acesso em: 29 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 25 jan. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 de nov. de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. **Diário da Justiça**: seção 1, Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277). Acesso em: 20 fev. 2020.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito coletivo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2006. v. 2.

CALCINI, Ricardo Souza. A prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 109-126, 2017.

- CASTRO, Maria Silvia Portela de. **Impactos da reforma trabalhista sobre a organização sindical e a negociação coletiva**. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2017. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/ORG.Portela.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 2, p. 79-98, 2001.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.
- FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 19, n. 1, p. 119-145. 2019. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829>. Acesso em: 25 fev. 2020.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 1: parte geral.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. **NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 37, n. 2, p. 375-394, 2017. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>. Acesso em: 21 mar. 2020.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**: A polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro. 2017. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.
- MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista**: primeiras impressões. Campina Grande: EDUEPB, 2018. p. 707-733.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. [Brasília]: OIT, [2019]. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm#note](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm#note). Acesso em: 31 out. 2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87, de 9 de julho de 1948**. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical. [S. l.: s. n.], 1948. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>. Acesso em: 31 out. 2019.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**: estudos dirigidos para alunos de graduação. São Paulo: LTr, 2011.

PADILHA, Viviane Herbst. **Negociação coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho**. 2016. Dissertação (mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, com menção em Direito Laboral) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

RIBEIRO, Fabio Túlio Correia. A reforma trabalhista sob a ótica da cláusula de vedação ao retrocesso social, observada a força centrípeta das contingências econômicas: um novo round de uma velhíssima batalha. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 95-155, 2017.

SANTIAGO, Rafael da Silva. **Teoria dos contratos coletivos**: repercussões do direito civil no direito do trabalho. 2018. Dissertação (Doutorado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 42, p. 127-156, 2013.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. v. 3: teoria geral dos contratos e contratos em espécie.

**Como citar**: PAROSCHI, Gulliver Vasni; OLIVEIRA, Lourival José. A Reforma Trabalhista de 2017 e os limites da autonomia privada coletiva no Brasil. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 206-228, mai. 2023. DOI: 10.5433/24157-108104-1.2022v18n1p. 206. ISSN: 1980-511X

Recebido em: 15/01/2020

Aceito em: 06/10/2022