



UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS  
Faculdade de Direito e Relações Internacionais  
Curso de Direito– FADIR

Maíra Salgueiro Freire

REFORMA TRABALHISTA:

Enfraquecimento do Direito Coletivo do Trabalho.

Dourados - MS

2017

MAÍRA SALGUEIRO FREIRE

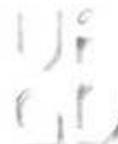
REFORMA TRABALHISTA:

Enfraquecimento do Direito Coletivo do Trabalho.

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal da Grande Dourados, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Bruno Alexandre Rumiatto.

Dourados - MS

2018



## ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Em 01 de fevereiro de 2018, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **Maíra Salgueiro Freire** tendo como título "**Reforma Trabalhista: Enfraquecimento do Direito Coletivo do Trabalho**".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Esp. Bruno Alexandre Rumiatto (orientador/a), Me. Artur Ramos do Nascimento (examinador/a) e o Esp. Daniela Menin (examinador/a).

Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) Aprovada.

Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

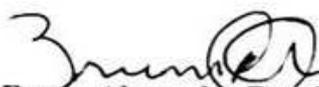
Observações: \_\_\_\_\_

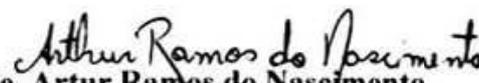
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinaturas:

  
**Esp. Bruno Alexandre Rumiatto**  
Orientador/a

  
**Me. Artur Ramos do Nascimento**  
Examinador/a

  
**Esp. Daniela Menin**  
Examinador/a

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).**

F866r Freire, Maíra Salgueiro

Reforma Trabalhista: enfraquecimento do Direito Coletivo do Trabalho /  
Maíra Salgueiro Freire -- Dourados: UFGD, 2018.  
57f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Bruno Rumiatto

TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações  
Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.  
Inclui bibliografia

1. Direito Coletivo do Trabalho. 2. Sindicalismo. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.**

## RESUMO

Considerando a Reforma Trabalhista efetivada pela Lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 e pela MP 808/2017, de 14 de novembro de 2017, o presente trabalho visará analisar as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho sobre a ótica do Direito Coletivo do Trabalho. Como aporte para compreensão do assunto será analisado, em um primeiro momento, de forma sucinta, o ente principal dessa divisão do Direito do Trabalho, a entidade sindical, bem como os direitos trabalhistas com aspecto de Direito Fundamental. O estudo desses pontos demonstrará a importância dos sindicatos na proteção coletiva do trabalhador, tornando mais fácil a compreensão da prejudicialidade das modificações efetivadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Os prejuízos serão demonstrados sobre três aspectos, sendo eles, a facultatividade da contribuição sindical, a negociação coletiva, e o acordo individual de trabalho. Para tanto foi utilizado como metodologia pesquisa bibliográfica de doutrinadores, bem como análise de documentos de estudiosos que já trataram sobre o assunto, jurisprudência e análise empírica das normas legislativas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direito Coletivo do Trabalho. Sindicalismo.

## ABSTRACT

Considering the Labor Reform implemented by Law 13467/13, July 13, 2017 and MP 808/2017 of November 14, 2017, the present work will analyze the changes in the Consolidation of the Labor Law on the Optics of Collective Law of Work. As an abhorrence to understand the subject will be analyzed, first, briefly, the main body of this division of labor law, the union, as well as labor rights with fundamental law aspect. The study of these points will demonstrate the importance of the unions in the collective protection of the worker, making it easier to understand the harmfulness of the changes made in the Consolidation of Labor Laws. The losses will be demonstrated on three aspects, being, the facultativity of the union contribution, the collective bargaining, and the individual agreement of work.

Keywords: Labor reform. Collective Labor Law. Syndicalism.

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	p. 2
1. CAPITULO I – ANÁLISE HISTÓRICA DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO.....	p. 4
1.1. Aspectos gerais .....	p. 5
1.2. Modelos justralhistas .....	p. 11
121. A construção do sindicalismo norte americano .....	p. 12
122. A construção do sindicalismo brasileiro e suas atribuições.....	p. 16
2. CAPITULO II – GARANTISMO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS. ...	p. 21
2.1. Teoria do garantismo .....	p. 21
2.2. Garantismo e os Direitos Fundamentais .....	p. 23
2.3. Garantismo no âmbito do Direito do Trabalho .....	p. 26
3. CAPITULO III – A REFORMA TRABALHISTA .....	p. 30
3.1. Contexto histórico da Reforma .....	p. 30
3.2. Desmantelamento do Direito Coletivo do Trabalho .....	p. 32
3.2.1. Contribuição sindical .....	p. 33
3.2.2. Negociado sobre o legislado .....	p. 37
3.2.3. Negociação “coletiva” feita por empregados.....	p. 42
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	p. 45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	p. 47

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende abordar a Reforma Trabalhista sob a ótica do Direito Coletivo do Trabalho, demonstrando aspectos das alterações legislativas que prejudicam a organização sindical.

O Senado Federal aprovou no dia 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017 e MP 808/2017, de 14 de novembro de 2017, alterando aproximadamente 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para tanto, no primeiro capítulo, há a digressão histórica da construção da relação de trabalho, com enfoque na organização sindical. Observa-se a estruturação da entidade associativa tanto nos Estados Unidos, quanto no Brasil, sob o enquadramento nos sistemas justralhistas democrático e autoritário do ministro e doutrinador Maurício Goldinho Delgado.

O paralelo entre a estruturação da organização sindical norteamericana e a brasileira foi traçada, em razão da utilização daquele como modelo sindical a ser seguido. Todavia, ao destrinchar as diferenças históricas na formação em cada país é possível vislumbrar dois modelos trabalhistas totalmente distintos e que devem ser tratados cada um em sua singularidade.

No segundo capítulo utiliza-se a Teoria do Garantismo de Luigi Ferrajoli no Direito do Trabalho, reconhecendo os direitos dos trabalhadores como Direitos Fundamentais, e, portanto, revestidos de uma dimensão pública, as alterações em suas normas devem ser tratadas sob o requisito da validade que, para a teoria, além de respeitar o procedimento legislativo para a edição da norma, esta será válida se estiver de acordo com princípios e valores constitucionais.

Por fim, o terceiro e último capítulo adentra nas modificações sucedidas pela Lei 13.467/2017 no Direito Coletivo do Trabalho, em especial no novo Título IV-A, o antigo Título V e o também antigo Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho.

O capítulo apresenta três argumentos que embasam a tese do desmantelamento sindical pela Reforma Trabalhista, primeiro sob o ponto de vista do enfraquecimento econômico das organizações sindicais em razão da facultatividade da contribuição sindical, segundo pela prevalência dada aos direitos negociado em acordos ou convenções coletivas sobre o legislado e terceiro pela atribuição dada aos particulares para efetivarem negociações sem a presença do sindicato.

A preocupação com a atenuação da presença sindical no ordenamento jurídico envolve uma questão prática do Direito do Trabalho. A relação contratual trabalhista se dá de forma assimétrica, logo, ao conceder maior autonomia privada aos trabalhadores e empregados no vínculo laboral, sem a tutela de um ente coletivo, aumentam-se as chances de a parte hipossuficiente – trabalhadores – ceder a pressão para aceitar um acordo que não os beneficie, ou que beneficie momentaneamente, mas cause prejuízos a longo prazo.

A metodologia empregada foi a de pesquisa bibliográfica de doutrinadores como Maurício Delgado Goldinho, Vólia Bomfim Cassar, Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins e Amauri Mascaro Nascimento, bem como análise de documentos de estudiosos que já trataram sobre o assunto, jurisprudência e análise empírica das normas legislativas.

## I. ANÁLISE HISTÓRICA DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

Para tratar sobre as mudanças vividas pelo Direito do Trabalho, imprescindível a análise histórica da evolução desse ramo do Direito, tanto de uma forma global, quanto de forma individualizada no processo histórico do Brasil e nos Estados Unidos da América, com os olhos voltados, em especial, à formação do Direito Coletivo do Trabalho.

O Direito do Trabalho, com o requisito fundamental da subordinação, característica do trabalho livre, tal como conhecemos hoje, surge com a Revolução Industrial na Inglaterra, no século XVIII, ao romper com a relação de sujeição pessoal que era submetido o prestador de serviço, tanto de forma servil, quanto escravocrata.<sup>1</sup>

O fenômeno acarretou enorme desigualdade econômica e social, exigindo do Estado uma intervenção por meio de legislações protetivas a classe obreira. Com a aglomeração crescente dessa classe e o sentimento uníssono de descontentamento, favoreceu a conscientização do ente coletivo, o qual possuía mais força para lutar pela melhoria das relações de emprego, na tentativa de igualdade, como empregador.

O Brasil sofreu as influências no mundo capitalista, entretanto, o Poder Público viu na figura do sindicato uma extensão de seu governo, exercendo total controle na criação e direção das associações.

A seguir, serão tratados os detalhamentos da evolução do Direito do Trabalho Coletivo, sob o aspecto geral, bem como nos Estados Unidos e no Brasil, para compreensão dos diferentes modelos de ordenamento jurídica trabalhista.

### I.1. Aspectos gerais

---

<sup>1</sup> GOLDINHO, Maurício Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 90.

Como ponto de partida para analisar o desenvolvimento histórico, cabe delimitar o nascimento do objeto do Direito do Trabalho, compreendido nas relações trabalhista capazes de gerarem consequências jurídicas.

É sabido que o trabalho, como um “conjunto das atividades realizadas por alguém para alcançar um determinado fim ou propósito”<sup>2</sup>, sempre existiu na sociedade. Na sociedade pré-histórica o homem utilizava-se da atividade para garantir sua sobrevivência e proteção diária. As atividades eram divididas conforme a idade e o sexo, cabendo às mulheres e crianças a coleta de frutos e raízes, quanto os homens eram responsáveis pela caça, pesca e proteção do território<sup>3</sup>.

Por sua vez, na Idade Antiga (4.000 a.C.) o trabalho passou a ser visto sob a ótica da exploração humana, através da escravidão, em que o escravo era tratado e negociado como “coisa”, assimilado como direito de propriedade e não um sujeito de direito<sup>4</sup>, sem capacidade de ditar a forma que ocorreria o trabalho, a jornada, remuneração, ou mesmo escolher o início e fim da prestação<sup>5</sup>

No século V, conhecido como Alta Idade Média, em síntese, o trabalho escravo deu lugar ao sistema feudal de relações servis de produção, em que o senhor feudal, chamado de suserano, cedia uma parte de suas terras, glebas, ao trabalhador, denominado vassalo, que laborava para garantir sua subsistência, este, em troca, pagava uma taxa pelo uso, ao seu senhor. Situação perdurada até meados do século X.<sup>6</sup>

Durante o período surgiram também as entidades representativas de produtos e de trabalhadores que, conforme Helcio Mendes da Costa<sup>7</sup> foram um esboço do sindicalismo contemporâneo: “a luta de classes, a partir daí começou

---

<sup>2</sup> Significado encontrado no Dicionário Online de Português – Dicio. Disponível em <https://www.dicio.com.br/trabalho/>, acesso em 14/10/2017.

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 10. Ed., São Paulo: Método, 2014, p. 58.

<sup>4</sup> AZEVEDO, Jaqueline. O trabalho na antiguidade. Disponível em <http://jackelineazevedoadv.blogspot.com.br/2014/12/o-trabalho-na-antiguidade.html>. Acesso em 17/10/2017.

<sup>5</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 43.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do Trabalho. São Paulo. Fevereiro de 2000. Revistas USP. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071>. Acesso em 16/10/2017.

<sup>7</sup> COSTA, Helcio Mendes da. Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil. Disponível em [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553). Acesso em 16/10/2017.

a ser deflagrada através de organizações representativas dos contedores como na era moderna do sindicalismo”.

Já, a Baixa Idade Média, do século X ao XV, com o enfraquecimento do feudalismo, foi marcada pela ascensão da burguesia e crescimento das atividades comerciais, havendo a aquisição de mercadorias fora dos limites das glebas, em feiras e mercados, evoluindo, posteriormente, para as corporações de ofício<sup>8</sup>.

As corporações de ofício foram gradativamente substituindo as relações servis. Em sua estrutura havia os mestres, pessoas com aptidões profissionais, donos das oficinas; os operários ou companheiros, que eram os assalariados, sendo tal fixação feita com o objetivo exclusivo de evitar a livre concorrência e não em função das necessidades do trabalhador<sup>9</sup>; e o aprendiz, que em troca de casa e comida, aprendia o ofício, com “contrato” que durava de 2 a 12 anos<sup>10</sup>.

As corporações tinham como finalidade o monopólio da profissão e controle do comércio, uma vez que impedia a livre concorrência, protegia o mercado interno em detrimento ao estrangeiro, bem como fixava preços e organizava as formas de trabalho.

Alice Monteiro de Barros<sup>11</sup> entende que:

Na época medieval, as relações jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônima. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores.

Com a dificuldade de ascensão de classe, os abusos praticados pelos mestres, bem como o descompasso entre as formas de produção e as exigências de uma sociedade em evolução, foram alguns, dentre vários motivos, que marcaram a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

As corporações de ofício passaram a ser suprimidas pelo ideal da liberdade individual da pessoa, pela liberdade do comércio e pelo encarecimento dos produtos disponibilizados pelas corporações. Nasceram as “compagnonnagem”, formadas pelos operários, que, irredimidos com a

---

<sup>8</sup> GONÇALVES, José. O trabalho na idade média. Disponível em <http://historiaeciag.blogspot.com.br/2014/11/o-trabalho-na-idade-media.html>. Acesso em 17/10/2017;

<sup>9</sup> Idem n. 5;

<sup>10</sup> Idem n. 6, p. 46;

<sup>11</sup> Idem n. 5, p. 49;

dificuldade em alcançar a condição de mestre, se reuniam em defesa de seus interesses. De acordo com Vólia Bonfim Cassar, as “compagnonnagem” podem ser identificadas como embrião formador do movimento sindical atual<sup>12</sup>.

Nesse período surge o Liberalismo encampado por Adam Smith, sob a premissa da “mão invisível”<sup>13</sup>, havendo o fomento à economia e as relações comerciais, sem a intervenção do Estado<sup>14</sup>.

Em 1776, o Edito de Turgot<sup>15</sup> extinguiu as corporações, contudo algumas foram mantidas, devido às pressões exercidas pelos mestres, extinguidas de vez Lei Chapelier<sup>16</sup>, de 1791, que proibiu o restabelecimento no modelo medieval.

Com a ascensão do capitalismo e o ideal de liberdade individual da pessoa, o Estado passou, no século XVIII, a vivenciar a Idade Moderna, marcada pela Revolução Industrial, período de nascimento do Direito do Trabalho.

Consoante Maurício Delgado Godinho, é no fim da Idade Média e início da Idade Moderna, com a existência do trabalho livre, que há, efetivamente, relação empregatícia, objeto do Direito do Trabalho, como categoria dominante da vinculação do trabalhador ao sistema produtivo.

O pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> Idem n. 3, p. 60.

<sup>13</sup> “A mão invisível é uma referência ao conjunto de coisas que acontecem como se fossem guiadas, mas na verdade, são simplesmente a prática de atos individualistas de cada cidadão buscando um melhor bem-estar para si. Essas ações se encaixam e formam um conjunto de mecanismos que levam à melhora em suas vidas e ao progresso da sociedade como um todo”. ALMEIDA, Ricardo. Lições de Adam Smith. Disponível em <http://aleconomico.org.br/licoes-de-adam-smith/>. Acesso em 17/10/2017.

<sup>14</sup> RODRIGUES, Mario Anderson. Origens do Direito do Trabalho. Disponível em [https://mandersonrodrigues.jusbrasil.com.br/artigos/482815291/origens-do-direito-do-trabalho?ref=topic\\_feed](https://mandersonrodrigues.jusbrasil.com.br/artigos/482815291/origens-do-direito-do-trabalho?ref=topic_feed). Acesso em 17/10/2017.

<sup>15</sup> No final do século XVIII Edito de Turgot deu fim aos grêmios, declarando o direito de trabalhar como uma prerrogativa que pertencia ao príncipe e que estava sujeita à compra e venda. Desta forma, qualquer súdito que quisesse trabalhar deveria pagar primeiro uma quantia ao Estado. Disponível em <https://conceitos.com/edito/>. Acesso em 27/10/2017,

<sup>16</sup> A Lei de Lê Chapelier foi escrita é defendida por Isaac René Guy Le Chapelier. “Ela extinguiu as corporações de ofício, por serem consideradas atentatórias aos direitos do homem e do cidadão. Esta lei proibiu qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter”. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 10. Ed., São Paulo: Método, 2014, p. 60.

<sup>17</sup> Idem n. 1, p. 91.

A maneira como o trabalho era exercido e entendido sofreu grandes alterações. A força de trabalho e a relação individual com esta foi gradativamente substituída pela mecanização do trabalho. A economia exigia maior produtividade, no menor espaço de tempo.

No aspecto político, o Estado Liberal transforma-se em Estado Neoliberal, com plena liberdade contratual, em que o capitalismo ditava as condições de trabalho livremente, sem a interferência do Estado. Surgem os trabalhadores assalariados, que eram submetidos a condições extremas de trabalho para manter-se no mercado de trabalho, enfrentando jornadas de 12 a 16 horas de trabalho diárias, exploração de trabalho infantil e de mulheres.

Não mais se exigia a força braçal ou a aptidão para o labor. O trabalho industrial permitiu o ingresso de qualquer individual, inclusive crianças e mulheres, no mercado. Essa “massificação” do trabalhador conferiu maior poder de barganha ao empregador, que ditava a relação de trabalho pelas normas privadas do mercado.

Vigorava o preceito do Direito Civil de o “contrato faz lei entre as partes”, submetendo o empregado a aceitar qualquer condição de trabalho e a qualquer valor<sup>18</sup>. Nesse cenário, as lutas de classes e a discussão sobre melhores condições de trabalho, assim como as reivindicações dos operários, ganham espaço na sociedade. O Direito do Trabalho surge como reação à exploração desumana do trabalho, pós Revolução Industrial, com “função tutelar, econômica, política, coordenadora e social”<sup>19</sup>, tanto sob o aspecto individual, quanto coletivo.

Apesar de já haver, anteriormente, grupos sociais, como os colégios romanos, as entidades representativas de produtos e de trabalhadores e as corporações de ofício, podemos estabelecer, também nesse contexto, o nascimento do sindicalismo na sociedade industrial.

A crescente concentração industrial na área urbana teve como consequência a formação de grandes contingentes de operários em torno das

---

<sup>18</sup> Idem n.3, p. 60.

<sup>19</sup> Idem n.3, p. 57.

idades, que geraram uma identificação profissional entre a massa obreira, a compartilharem do mesmo universo de trabalho<sup>20</sup>.

Esse contato passou a ter reflexos na visão da busca pelos direitos dos trabalhadores<sup>21</sup>, começaram a experienciar a força coletiva, por meio das ações coletivas, resultando na formação e consolidação de organizações coletivas de trabalhadores, não só com o fito laboral, mas também com os movimentos políticos como o associalismo sindical, socialismo e comunismo.

As reivindicações exigiram do governo uma postura intervencionista, em detrimento ao abstencionismo do Estado Neoliberal, com a edição de normas mínimas sobre condições do trabalho, para assegurar o bem-estar social e econômico dos hipossuficientes<sup>22</sup>.

A relação de emprego entendida sob a ótica do Direito Civil, sendo um contrato bilateral, em que duas partes “em pé de igualdade”, estabelecem direitos, já não era suficiente para regulamentar e resguardar a população obreira.

Desse modo, as ações coletivas ganharam cada vez mais espaço, sendo ferramenta dos trabalhadores para demonstrar que “seus dramas, necessidades e interesses não se explicavam a partir da ótica exclusiva contratual-civil e individual”<sup>23</sup>.

A consolidação do ideal do “sujeito coletivo” muda a maneira como se vê as partes dessa relação contratual. Verifica-se que o empregador, por si só, é um ente coletivo, uma vez que detém o poder diretivo da relação, determinando o modo como a atividade do empregado será exercido.

Em contrapartida, a manifestação do empregado, em sua singularidade, não tem capacidade para produzir efeitos no pactuado<sup>24</sup>. Para tanto, precisaram se agrupar para adquirir essa natureza coletiva. Surgiu, assim, uma nova

---

<sup>20</sup> Idem n. 1, p. 94.

<sup>21</sup> CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. A evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil. Disponível em <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em 20/10/2017.

<sup>22</sup> Idem n. 5, p. 49.

<sup>23</sup> Idem n. 1, p. 96.

<sup>24</sup> Idem n. 1, p. 97.

estrutura do Direito do Trabalho, em que passou a incorporar em sua formação as normas jurídicas de produção coletiva.

De forma ampla e sucinta, foi apresentado o nascimento do Direito do Trabalho e seu contexto histórico. Passa-se a análise específica do Direito Coletivo do Trabalho, sob as fases defendidas por Maurício Delgado Goldinho e Alice Monteiro de Barro. Segundo os autores, o direito sindical é marcado por três grandes fases.

Em um primeiro momento, as associações sindicais experienciaram a fase da proibição sindical, iniciada pela Lei Le Chapelier, em 1791, na França, ao abolir as corporações de ofício, preconizando a plena liberdade de trabalho.

Em 1819, as reuniões de associados foram consideradas crimes pelo Código Penal Napoleônico, pois consideravam que as associações implicavam perturbação às relações entre os indivíduos e entre estes e o Estado. Na Inglaterra a fase foi marcada pelo Combination Act<sup>25</sup>, em 1799, e o Seditious Meeting Act, em 1817.

Em seguida há a fase da tolerância, havendo descriminalização do sindicalismo, sendo uma “fase de transição, em direção ao pleno reconhecimento do direito de livre associação e de auto-organização dos sindicatos”<sup>26</sup>.

E, por fim, a fase do reconhecimento do direito de associação, na Inglaterra, a partir de 1824, concretizado nas Trade Unions<sup>27</sup>, fundada por Robert Owen, em 1833, bem como diversas outras normas nos demais países<sup>28</sup>.

Observa-se que essas fases da evolução sindical foram vividas nos países de capitalismo central, como França, Inglaterra e Estados Unidos,

---

<sup>25</sup> O Combination Act era intitulado de “An Act to prevent Unlawful Combinations of Workmen” (“Um ato para impedir coalizão ilegal de trabalhadores”, em uma tradução livre). Esse ato proibia a formação das trade unions e demais associações de trabalhadores, bem como tornava ilegal a barganha coletiva feita pelos empregados. Já o Seditious Meetings Act tinha o propósito de limitar a reunião pública de pessoas (não podia haver mais de 50 participantes). Além disso, condicionava a realização de palestras e debates nos quais se discutiam questões políticas, por exemplo, a uma autorização prévia concedida por um magistrado.

<sup>26</sup> Idem n. 1, p. 1452.

<sup>27</sup> As Trade-Unions são predecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização, o século XIX foi um período muito fértil na produção de ideias antiliberais que serviram à luta da classe operária, seja para obtenção de conquistas na relação com o capitalismo, seja na organização do movimento revolucionário cuja meta era construir o socialismo objetivando o comunismo. O mais eficiente e principal instrumento de luta das trade-unions era a greve.

<sup>28</sup> Idem n. 5, p. 793;

marcando significativamente o desenvolvimento das entidades sindicais nesses lugares. A partir dessa explicação em linhas gerais, é possível visualizar dois grandes modelos justralhistas, conforme as peculiaridades da evolução histórica de alguns países.

## 1.2. Modelos justralhistas

Conforme a evolução histórica do direito sindical em cada país, resguardando suas singularidade, o doutrinador Maurício Godinho Delgado, na obra Curso de Direito do Trabalho, ao tratar da negociação coletiva no contexto histórico, tendo como base a atuação de maior ou menor força do grupo sindical nas negociações coletivas ao longo dos anos, diferencia dois modelos de organização trabalhista, o modelo justralhista democrático e o modelo justralhista autoritário em razão das influências dos sistemas políticos em cada país<sup>29</sup>.

O modelo democrático, adotado em sociedades democráticas consolidadas, subdivide-se em modelo de normatização autônoma e privatística e modelo de normatização privatística subordinada<sup>30</sup>.

Já, no modelo de normatização autônoma e privatística, a norma trabalhista é de “criatividade privatística”, ou seja, os próprios particulares, empregado e empregador, definem, por meio de negociação, grande parte dos direitos trabalhistas, havendo plena legitimação do acordado entre as partes. O negociado adquirindo status de lei. Modelo utilizado nos sistemas de common law inglês e norte-americano.

Por sua vez, na normatização privatística subordinada, a atuação coletiva obreira é condicionada pelo Estado intervencionista, não havendo a margem de criação privatística autônoma existente no modelo anterior. Situação aplicada na França e Alemanha pós-Segunda Guerra Mundial.

---

<sup>29</sup> Idem n. 1, p. 1468;

<sup>30</sup> Idem n. 1, p. 1470;

Em contrapartida aos modelos justralhistas democráticos, há o modelo autoritário<sup>31</sup>, marcada pela ideologia corporativa do fascismo italiano do regime de Mussolini. Neste modelo, o Estado regula de forma minuciosa a legislação trabalhista, provendo exclusivamente dele a normatização jurídica.

Conforme Maurício Godinho Delgado:

Tais experiências vieram para forjar um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas, cujo núcleo fundamental se situava no aparelho de Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento. Os canais eventualmente abertos pelo Estado tinham o efeito de funcionar, no máximo, como canais de sugestões e pressões controladas, dirigidas a uma vontade normativa superior, distanciada de tais pressões e sugestões.<sup>32</sup>

No presente estudo, leva-se como parâmetro o modelo democrático, de forma ampla, tendo como paradigma os Estado Unidos, em contrapartida ao modelo autoritário, representado pelo Brasil. Para tanto, analisar-se-á, a evolução sindical específica nesses países, para um aporte a discussão que se propõe.

### 1.2.1. A Construção do Sindicalismo Norte Americano

No sistema legal anglo-americano prevalece os direitos individuais básicos. O sistema foi construído sob os valores da igualdade, privacidade, liberdade e propriedade, característicos de uma sociedade liberal estatal. Tais direitos, de caráter individual, exigem uma abstenção do poder público, estando fora das relações da esfera privada, diferente dos direitos sociais, que cobram no governo uma postura enérgica para sua efetivação<sup>33</sup>.

Assim, o common law<sup>34</sup> surge como reverberação das práticas construídas de limitação do Estado e garantia dos direitos individuais. O sistema

---

<sup>31</sup> NETO, Hélio Castilho França. História do Direito do Trabalho. Disponibilizado em <http://www.webartigos.com/artigos/historia-do-direito-do-trabalho/749/>. Acesso em 27/09/2017

<sup>32</sup> Idem n. 1, p. 1470-1471.

<sup>33</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito do Trabalho nos Estados Unidos: considerações sobre as bases do sistema norte-americano.

<sup>34</sup> Common Law é um termo utilizado nas ciências jurídicas para se referir a um sistema de Direito cuja aplicação de normas e regras não estão escritas, mas sancionadas pelo costume ou pela jurisprudência. Tal forma de Direito tem origem na concepção do direito medieval inglês que, ao ser ministrado pelos

jurídico anglo-saxão é estruturado segundo os preceitos do realismo jurídico, havendo a jurisprudência um peso substancial na formação e compreensão do Direito, ao contrário do que ocorre nos países de tradição romano-germânico, cujo sistema tem como elemento central a norma jurídica<sup>35</sup>.

É característico, desse modo, do Direito estadunidense, a existência limitada de normas, com baixo índice regulatório, de forma coerente com o individualismo.

O Direito do Trabalho norte-americano seguiu a influência global dos acontecimentos mais predominantes na Inglaterra durante a Revolução Industrial. A evolução histórica do país, dessa maneira, seguiu o explanado no primeiro tópico. A massa operária não possuía força no processo de negociação da relação de trabalho, exigindo uma cooperação dos obreiros para melhorias nas condições de salário e de trabalho. Por outro lado, o empregador exigia do governo a proibição entre os trabalhadores de se associarem<sup>36</sup>.

Também presente as três fases do sindicalismo: proibição, tolerância e reconhecimento, marcando a supressão da teoria proibitiva por legislação permissiva através do caso *Commonwealth v. Hunt*, em Massachussetts (1842)<sup>37</sup>. A decisão tornou-se marco histórico por favorecer amplamente o capital e a economia em detrimento do trabalhador<sup>38</sup>.

Durante o período de 1895 a 1932, a Suprema Corte permaneceu exercendo um papel de controle e restrições às associações coletivas, permitindo que os empregadores mantivessem supremacia plena e irrestrita na direção da relação de trabalho.

---

tribunais do reino, refletia os costumes comuns dos que nele viviam. Disponível em <https://www.infoescola.com/direito/common-law/>. Acesso em 27/09/2017.

<sup>35</sup> JÚNIOR. Cláudio Ricardo Silva Lima. Fundamentos do sistema jurídico romano-germânico: origem dos tributos e aproximação com o sistema anglo-saxônico. 2014. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/30041/fundamentos-do-sistema-juridico-romano-germanico>. Acesso em 27/09/2017.

<sup>36</sup> Idem n. 33.

<sup>37</sup> *Commonwealth v. Hunt*, (1842), caso jurídico americano em que o Supremo Tribunal de Massachussetts decidiu que a doutrina de direito comum do crime de conspiração não se aplicava a sindicatos. Até então, as tentativas dos trabalhadores de fechar lojas haviam sido processadas. O juiz principal Lemuel Shaw afirmou, no entanto, que os sindicatos eram legais e que tinham o direito de atacar ou tomar outras medidas de coerção pacífica para aumentar os salários e proibir os trabalhadores não sindicais. Disponível em <https://www.britannica.com/event/Commonwealth-v-Hunt>. Acesso em 28/09/2017.

<sup>38</sup> Idem n. 33.

O cenário começou a mudar com o Railway Labor Act (1926), Legislação de Trabalho das Ferrovias, bem como com o National Industrial Recovery Act (1933), Legislação Industrial Nacional. Mas teve principal avanço com o National Labor Relations Act – NLRA, em 1935, a Lei das Relações de Trabalho, conhecida como Wagner Act, primeira legislação trabalhista do plano de intervenção estatal do New Deal <sup>39</sup>, administrado por Roosevelt.<sup>40</sup>

Esta lei viabilizou o fundamento legal para a liberdade de organização dos obreiros, sem a interferência dos empregadores, garantindo maior segurança aos trabalhadores para irem em busca dos objetivos coletivos<sup>41</sup> inaugurando o período de reconhecimento e de regulamentação.

A NLRA é extremamente concisa, não tecendo considerações profundas a respeito da forma como se deve organizar um sindicato, limitando-se a assegurar o direito de organização sem estabelecer disposições que fixe requisitos ou formalidades para a criação de sindicatos, sendo de competência dos trabalhadores.

A preocupação central da norma é estabelecer uma instância que coordene as ações dos trabalhadores visando a solução dos conflitos coletivos de trabalho, sobretudo por intermédio da negociação coletiva<sup>42</sup>.

O Wagner Act criou agências federais regulamentadoras, responsáveis pela relação trabalhista, com competência exclusiva para julgar e compor conflitos, exercendo o papel de justiça laboral <sup>43</sup>, o National Labor Relations Board (NLRB)<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> GALANTE, Karina Vieira. Trabalho de Direito Comparado: Direito coletivo no Brasil e direito sindical trabalhista federal dos Estado Unidos da América. Análise histórica, autocomposição de conflitos e autotutela. Brasília, 2012, p. 41.

<sup>40</sup> GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. “O Direito do Trabalho nos Estados Unidos”. Publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. p. 223-231. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/106051/2005\\_godoy\\_arnaldo\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/106051/2005_godoy_arnaldo_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 01/10/2017.

<sup>41</sup> Idem n. 33.

<sup>42</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Sindicalismo do Direito Comparado. Curitiba. 1992. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/5181191>. Acesso em 03/10/2017.

<sup>43</sup> Idem n. 39, p. 42.

<sup>44</sup> O Conselho Nacional de Relações Laborais ( NLRB ) é uma agência independente do governo dos EUA com responsabilidades para a aplicação do direito do trabalho dos EUA em relação à negociação coletiva e práticas trabalhistas injustas . Sob a Lei Nacional de Relações de Trabalho de 1935, ele supervisiona as eleições para a representação sindical e pode investigar e remediar práticas de trabalho injustas. Disponível em [https://en.wikipedia.org/wiki/National\\_Labor\\_Relations\\_Board](https://en.wikipedia.org/wiki/National_Labor_Relations_Board). Acesso em 03/10/2017.

A função primordial do NLRB é dar efetividade aos preceitos do Wagner Act, certificando o sindicato que detêm exclusividade de representação dos trabalhadores e também impedir, prevenir ou reprimir as praticar antissindicais.

Em decorrência do individualismo e do estado liberal, o pequeno intervencionismo<sup>45</sup> estatal passa a ser característica do Direito do Trabalho nos Estados Unidos, que dificulta à implantação de qualquer política mais social.

O Wagner Act e a criação da NLRB como instrumento de Justiça trabalhista bem comprovam o sucesso dessa iniciativa. Ampliou-se a interferência da União em matérias de direito do trabalho, embora o modelo clássico de regulamentação tenha sido mantido, como expressão mesma do trabalhismo em regime econômico de desenvolvimento e crescimento. O boom econômico pós-Segunda Guerra Mundial, a euforia das décadas de 1950 e 1960, o radicalismo conservador de Reagan, a virada à direita da Suprema Corte pós-Nixon e a animação dos anos Clinton, lembrados como época de pleno emprego, mitigaram e minaram conquistas estruturais para a formação de um direito do trabalho protecionista<sup>46</sup>.

Ademais, no direito norte-americano, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é estritamente estadual. O Congresso delegou ao Executivo poderes para criar um departamento para legislar sobre normas trabalhistas, o qual produziu a maioria das leis contemporâneas, chamado de United States Department of Labor.<sup>47</sup>

Atualmente, o direito trabalhista norte-americano conta com uma quantidade menor de benefícios previsto em leis, em comparação ao Brasil, em razão da política econômica liberal, visando regulamentar as questões sem um presente intervencionismo estatal.<sup>48</sup>

Isso faz com que as relações sindicais nos Estados Unidos sejam caracterizadas pelo não-intervencionismo, consubstanciado no fato de haver poucas diretrizes legais regulando o exercício da liberdade sindical.

O sistema sindical norte-americano prioriza a democracia nas relações laborais, assim os “trabalhadores que desejarem ser representados nas

---

<sup>45</sup> JÚNIOR, Márcio Roberto Montenegro Batista. O poder de intervenção do Estado no setor privado. 2013. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/26662/o-poder-de-intervencao-do-estado-no-setor-privado>. Acesso 04/10/2017.

<sup>46</sup> Idem n. 40, p. 228.

<sup>47</sup> JUNIOR, Rubens Naman Rizek. O processo de consolidação e organização legislativo. Faculdade de Direito da USP, São Paulo. 2009, p. 237-254.

<sup>48</sup> CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e o “sonho americano”. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-11062017>. Acesso em 04/10/2017.

negociações coletivas podem selecionar um sindicato já estabelecido, criar um novo ou até mesmo designar um indivíduo para em vez de sindicato, como seu representante sindical”<sup>49</sup>.

Nos Estados Unidos é permitido a negociação de cláusulas que obriguem os não sindicalizados a contribuírem para sindicatos a fim de cobrir os gastos comuns, desde que beneficiados pela negociação coletivo, mas não há a imposição de filiação<sup>50</sup>.

É imprescindível a autorização do filiado, sendo que esta autorização é irrevogável por período de um ano ou da data do término da negociação coletiva. Insta salientar que, ao enfrentar uma negociação coletiva, o conquistado pela entidade sindical apenas se aproveita aos associados, que conseqüentemente, pagam um valor ao ente, sendo capaz de sustenta-lo.

## 1.2.2. A construção do sindicalismo brasileiro e suas atribuições

Diferente dos países da Europa, no Brasil havia a predominância do trabalho agrícola, sendo a indústria e sua massa operária ainda incipiente<sup>51</sup>. Desse modo, as primeiras leis sindicais destinaram-se ao setor rural de produção. De acordo com Maurício Delgado Goldinho é possível dividir a evolução sindical no Brasil a partir de dois anos importantes: 1930 e 1988. O período pré 1930 introduziu o sindicato em alguns ramos específicos, principalmente as atividades ligadas a dinâmica central da economia.

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> Idem n. 39, p. 50;

<sup>50</sup> PASTORE, José. A moralização dos sindicatos. Disponível em [http://www2.uol.com.br/aprendiz/n\\_colunas/j\\_pastore/index.htm](http://www2.uol.com.br/aprendiz/n_colunas/j_pastore/index.htm). Acesso em 15/10/2017.

<sup>51</sup> Idem n. 5, p. 789;

<sup>52</sup> Idem n. 1, p. 1455;

Para ele, assim como aponta Sérgio Pinto Martins<sup>53</sup>, as primeiras associações de trabalhadores livres assalariados surgiu no final do século XIX, denominadas de ligas operárias, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços no Brasil.

A Constituição Republicana de 1891 assegurou os direitos de reunião e associação. Já em 1903, o Decreto n. 979 facultou a criação de sindicatos rurais. Por sua vez, o Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907, estendeu as vantagens à área urbana, facultando a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.

Inicialmente, o Direito Sindical no Brasil foi ditado por iniciativas dos trabalhadores, muitas vezes associados a partidos políticos. Entretanto, a dinâmica passa por uma mudança, em 1930<sup>54</sup>. Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, o sindicalismo sub-roga-se ao poder estatal, passando pelo período, conforme designado por Goldinho, de implantação e reprodução de modelo sindical, com farta criação legislativa, através de decretos legislativos, tanto sobre a previdência, quanto a respeito das relações de trabalho, individual e coletivo, até a promulgação da Constituição de 1934<sup>55</sup>.

As leis trabalhistas brasileiras, com forte contribuição para criação e implementação de Getúlio Vargas, nasceram sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária, criando uma legislação heterônoma, contexto em que também está forjado a associação sindical, em razão da recente ruptura com a economia hegemônica da agro exportação do café<sup>56</sup>.

Órgão importante para o exercício desse controle estatal é o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado por meio do Decreto n. 19.443/30, em conjunto com diversas normas que visavam o controle sindical.

O Ministério controlava financeiramente os recursos dos sindicatos, podendo restringir os valores quando deflagrado greve e participava das assembleias sindicais.

---

<sup>53</sup> Idem n. 6, p. 688.

<sup>54</sup> DIAS, Antônio Carlos Dias. A história das organizações sindicais. Disponível em <http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>. Acesso em 16/10/2017.

<sup>55</sup> Idem n. 3, p. 61-62.

<sup>56</sup> Idem n. 1, p. 1454.

Naquela época, era vedado o exercício de atividades políticas ideológicas pelo sindicato, temendo as influências comunistas, bem como vedado à filiação de trabalhadores a organizações sindicais internacionais e sindicalização de funcionários públicos e limitado a atuação de operários estrangeiros nas entidades. Instituiu-se, o sindicato único, entidade que dependia do reconhecimento do Estado e funcionava como órgão colaborado do governo<sup>57</sup>.

A organização sindical, marcada pelo modelo do sindicato único, foi tomada, por essa tradição analítica, como uma estrutura tão rígida que capaz de, por princípio, determinar a inviabilidade de rumos contestatórios pelo movimento operário<sup>58</sup>.

O Decreto n. 21.396/32 previu o acesso ao sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, por meio das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, entretanto só permitiu a demanda de trabalhadores associados ao sindicato oficial<sup>59</sup>.

A figura do sindicato oficial corporativista permaneceu vigente na Constituição de 1934, na Carta de 1937 e no Decreto n. 1.402/39, impossibilitando a existência de qualquer outro sindicato<sup>60</sup>.

Em 1935, com a decretação do estado de sítio e a continuação da ditadura em 1937, possibilitou ao governo a eliminação de qualquer foco de resistência ao sistema de governo<sup>61</sup>.

Para estruturação desse modelo trabalhista corporativista e autocrático, o governo utilizou-se de ações voltadas a “sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida”, como a edição da Lei de Nacionalização do Trabalho (Lei dos Dois Terços), que obrigava dois terços da categoria a ser de brasileiros natos. <sup>62</sup>.

---

<sup>57</sup>DIAS, Antônio Carlos Dias. A história das organizações sindicais. Disponível em <http://www.arco.org.br/artigos/a-historia-das-organizacaoes-sindicais/>. Acesso 18/10/2017.

<sup>58</sup>MATTOS, Marcelo Badaró. Os desafios da história do trabalho hoje – pensando a partir da produção do Rio de Janeiro. UFF.

<sup>59</sup>Idem n. 1, p. 1457.

<sup>60</sup>Idem n. 1, p. 1456.

<sup>61</sup>Idem n. 1, p. 1458.

<sup>62</sup>BRITO, André Martins de. Nacionalização do Trabalho. 2011. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/nacionaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho>. Acesso em 18/10/2017.

A estrutura gerou revoltas e conseqüentemente, intensas greves, chegando a ganhar espaço a luta dos operários em 1960, durante o governo de João Goulart, com a realização do III Congresso Sindical Nacional, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), uma espécie de central sindical.

O CGT é formado por três confederações, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos (CNTTMFA) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (Contec), e outras federações. Era independente de estados, partidos políticos, e organizações religiosas, e buscava “lutar contra a exploração do capital, em busca da paz, do progresso, da democracia e da independência nacional”<sup>63</sup>, entretanto perdeu força com o golpe militar de 1964.<sup>64</sup>

A estrutura sindical autoritária e vinculada ao governo federal, forjada na ditadura varguista, 1930 a 1945, permaneceu nessa configuração até a Constituição de 1988, apesar de constantes greves.

A Carta Magna, dentre várias alterações trazidas no sistema trabalhista, as quais não cabem ser mencionadas aqui, merece destaque o rompimento com o modelo intervencionista estatal, por meio do Ministério do Trabalho, no direito coletivo trabalhista, fixando reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo.

Entretanto, a CF/88 manteve alguns pilares do sistema corporativista do país, em especial quanto a estrutura sindical, a saber: a) categorias de sindicatos, respeitando a unicidade sindical; b) contribuição sindical obrigatória; e c) representação sindical corporativista na Justiça do Trabalho, sendo esta última extinta com a Emenda Constitucional n. 24/1999<sup>65</sup>.

A reflexão sobre a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas e sobre a estrutura sindical ganhou expressão no governo Collor (1990-1992), uma

---

<sup>63</sup> COLUSSI, Fernando Augusto Melo. O papel das centrais sindicais no modelo sindical brasileiro. Disponível em <https://fernandocolussi.jusbrasil.com.br/artigos/183903725/o-papel-das-centrais-sindicais-no-modelo-sindical-brasileiro>. Acesso em 18/10/2017.

<sup>64</sup> DIAS, Antonio Carlos. A histórica das organizações sindicais. Disponível em <http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>. Acesso em 18/10/2017.

<sup>65</sup> Idem n. 1, p. 1462;

vez que suas políticas modernizadoras atingiam diretamente o movimento sindical com suas propostas de liberalização econômica e de reformulação das relações entre capital e trabalho<sup>66</sup>.

Por sua vez, o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) não só retomou as políticas de Collor, como também abandonou o caminho do diálogo institucional na área trabalhista proposto por Itamar Franco, reestabelecendo medidas unilaterais<sup>67</sup>.

Uma vez eleito, o presidente comandou o processo de reestruturação da agenda pública definida como prioridades a estabilização econômica e as chamadas reformas estruturais<sup>68</sup>.

A resistência ao governo veio pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), que lutava por um “sindicalismo classista e de luta, que deveria basear-se em um novo tipo de estrutura sindical”<sup>69</sup> e propunha a criação de um Código de Trabalho.

A busca pela alteração do modelo sindical brasileiro assumiu novos contornos com a Lei 13.467/2017. Buscando atenuar o caráter corporativista, a Reforma Trabalhista prevê a extinção da contribuição sindical obrigatória, aliado a sérias mudanças de direito dos trabalhadores<sup>70</sup> até então previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Ao longo do trabalho, será analisado de forma crítica esta alteração e seus possíveis reflexos e consequências.

---

<sup>66</sup> SARTIM, Maria Madalena do Nascimento. A Reforma Trabalhista e Sindical do Brasil no contexto de Contra-Reformas Neoliberais. PUC-RJ, 2009, p. 130. Disponível em [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873\\_5.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873_5.PDF). Acesso em 22/10/2017.

<sup>67</sup> Idem n. 66, p. 132.

<sup>68</sup> DINIZ, Eli. PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Os empresários industriais brasileiros depois do fim da hegemonia neoliberal. Escola de Economia de São Paulo. 2013. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10673/TD%20321%20-%20Eli%20Diniz%20e%20Luiz%20Carlos%20Bresser%20Pereira.pdf?sequence=1>. Acesso em 22/10/2017.

<sup>69</sup> Idem n. 66, 141.

<sup>70</sup> FERNADES, Maria Cristina. O desmonte parcial do corporativismo. Disponível em <http://www.valor.com.br/politica/4950364/o-desmonte-parcial-do-corporativismo>. Acesso em 22/10/2017.

## II. GARANTISMO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Após analisar brevemente o histórico do ramo do Direito do Trabalho Coletivo, tanto sob o aspecto global, quanto sob o aspecto nacional, nota-se a estruturação autoritária do sindicalismo brasileiro, com uma consolidação legislativa tardia e temerosa.

Para a compreensão dos impactos trazidos pela Reforma Trabalhista, também é preciso analisar a proteção do Direito do Trabalho como Direito Fundamental, segundo a teoria do garantismo de Luigi Ferrajoli.

### II.1. Teoria do garantismo

O autor Luigi Ferrajoli<sup>71</sup>, em sua obra *Diritto e Ragione: Teoria del Garantismo Penale*, em 1989, traduzida para o português como “Direito e Razão”, em 2002, consolidado o pensamento com a obra *Principia Iuris: Teoria del Diritto e Della Democrazia*<sup>72</sup>, buscou a solução para a histórica antítese entre liberdade e poder<sup>73</sup>, analisando sobre o enfoque do Direito Penal.

Diante da crise vivida pelo direito pós século XX, o autor propõe a construção de um sistema de garantias como modelo de direito, mas que expande seus domínios para além do Direito Penal, se estendendo “como paradigma da teoria geral do direito, a todo campo de direitos subjetivos, sejam estes patrimoniais ou fundamentais, e a todo o conjunto de poderes, públicos ou privados, estatais ou internacionais”<sup>74</sup>.

A palavra garantismo é nova no léxico jurídico. Ela foi introduzida na Itália, nos anos 70, no âmbito do direito penal. Todavia, acredito que possa ser estendida a todo o sistema de garantias dos direitos

---

<sup>71</sup> FERRAJOLI, Luigi. Prólogo. In: ABRAMOVICH, Víctor; Víctor e COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2002.

<sup>72</sup> TRINDADE, André Karam. *Raízes do garantismo e o pensamento de Luigi Ferrajoli*. 2015. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2013-jun-08/diario-classe-raizes-garantismo-pensamento-luigi-ferrajoli>. Acesso em 23/10/2017.

<sup>73</sup> DESZUTA, Joe Ernando. *O Direito social ao/do trabalho: Uma perspectiva garantista*. Florianópolis/SC, 2000, p. 31. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/79022/1/76312.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22/10/2017.

<sup>74</sup> *Idem* n.72.

fundamentais. Nesse sentido, o garantismo é sinônimo de Estado Constitucional de Direito.<sup>75</sup>

Conforme essa teoria, o grau de respeito que um Estado tem pelos Direitos Fundamentais determina o grau de legitimidade desse mesmo Estado, ou seja, há que se fazer uma revisão do critério de validade das normas. Para tanto, Luigi Ferrajoli propõe a revisão da teoria da validade, a democracia substancial e a sujeição do juiz à lei, partindo da premissa de ser o direito uma realidade não natural, construído pelos homens.<sup>76</sup>

A teoria é entendida sob três aspectos<sup>77</sup>: a) como modelo normativo, de estrita legalidade; b) como teoria do Direito, identificado no âmbito da validade, da vigência e da eficácia das normas<sup>78</sup>; e c) como filosofia política, “separando Direito da Moral, a Validade da Justiça, o “ser” do “dever ser” e o ponto de vista interno do ponto de vista externo”<sup>79</sup>.

Segundo Sergio Cademartori, o modelo normativo de direito permite ao estudioso analisar um determinado sistema constitucional para verificar eventuais antinomias entre as normas inferiores e seus princípios constitucionais, bem como incoerências entre as práticas institucionais efetivas e as normas legais.<sup>80</sup>

Já, a aceção do garantismo, como teoria jurídica da validade, vigência e eficácia normativa preconiza que para uma norma ser válida além de ser vigente, ou seja, elaborada e promulgada pelo órgão competente e por meio do processo legislativo adequado, ela deve ter perfeita correspondência com princípios e valores constitucionais, ao passo que uma norma é “eficaz” quando é de fato observada pelos seus destinatários (e/ou aplicada pelos órgãos de aplicação)<sup>81</sup>.

---

<sup>75</sup> Luigi Ferrajoli em entrevista a Gerardo Pisarello e Ramón Suriano, em 1997, na Universidad Carlo III de Madrid.

<sup>76</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano IV, Nº 4 e Ano V, Nº 5 - 2003-2004, p. 304. Disponível em <http://www.uniflu.edu.br/arquivos/Revistas/Revista04e05/Docente/15.pdf>. Acesso em 24/10/2017.

<sup>77</sup> Idem n. 76, p. 308.

<sup>78</sup> Idem n. 73, p. 61.

<sup>79</sup> Idem n. 73, p. 67.

<sup>80</sup> CADEMARTORI, Sergio. Estado de Direito e Legitimidade – uma abordagem garantista. Florianópolis/SC. 1997, p. 109.

<sup>81</sup> Idem n. 80, p. 114.

Tal entendimento vai de encontro com a teoria tradicional de Kelsen na Teoria Pura do Direito<sup>82</sup>, uma vez que, para ele, mesmo que o juiz considere inválida uma norma não poderia deixar de aplicá-la, haja vista a obrigação jurídica do juiz de aplicar leis vigentes<sup>83</sup>.

Por fim, como filosofia política, cuida-se da separação entre “ser” e “dever ser” do Direito, com o respeito de todas as possíveis identidades pessoais e de todos os relativos pontos de vista<sup>84</sup>, entre Direito e Moral, entre Justiça e Validade, com o estabelecimento dos chamados ponto de vista externo e ponto de vista interno.

Ao ponto de vista externo - ou legitimação externa ou justificação ou ainda ético político - corresponde a legitimação em face de princípios normativos externos ao direito positivo, ou seja, valores atribuídos pelas pessoas.

Ao ponto de vista interno - ou legitimação interna ou jurídico - corresponde a legitimação em face de princípios normativos próprios do ordenamento jurídico<sup>85</sup>.

Nesse diapasão, Ferrajoli preconiza o princípio da igualdade jurídica, podendo ser definida como igualdade nos Direitos Fundamentais, formado pela valorização primária da pessoa e pelo princípio da tolerância<sup>86</sup>.

## II.2. Garantismo e os Direitos Fundamentais

É comum a utilização das expressões “direitos fundamentais” e “garantias” como sinônimos. Entretanto, Ferrajoli apresenta quatro teses em relação aos Direitos Fundamentais, diferenciando-os de outros conceitos, a saber, a) a diferença de estrutura entre Direitos Fundamentais e Direitos

---

<sup>82</sup> Para Kelsen (2000b, p. 216,), o fundamento de validade de uma norma só pode ser a validade de uma outra norma, uma vez que ambas são produtos do mundo do dever-ser. O dever-ser se separa do ser, uma vez que do fato de algo dever-ser não se pode concluir que algo é. O mesmo se determina na hipótese de que também não podemos concluir que do fato de que algo seja segue-se que ele deva ser. Disponível em [http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13351](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13351). Acesso em 25/10/2017.

<sup>83</sup> MEDEIROS, Claudio Melquiades Medeiros. Os direitos fundamentais e a atuação do magistrado: neoconstitucionalismo e garantismo jurídico. UNIVALI. Itajaí/SC, 2006, p. 52. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp038905.pdf>. Acesso 24/10/2017.

<sup>84</sup> Idem n. 83, p. 45.

<sup>85</sup> Idem n. 73, p. 69.

<sup>86</sup> Idem n. 83, p. 47.

Patrimoniais; b) o respeito e implementação dos Direitos Fundamentais, representando interesses e expectativas de todos; c) a pretensão supranacional de grande parte dos Direitos Fundamentais; e d) a relação entre direitos e garantias<sup>87</sup>.

Para explicitar a diferença entre Direitos Fundamentais e garantias, o autor apresenta como exemplo de direitos fundamentais os direitos de liberdade, que apenas tem determinado os seus limites para atuação, não havendo, porém, uma predeterminação de seu conteúdo, e os direitos sociais, que possuem, diferentemente, seus conteúdos delimitados, mas com ausência de seus limites, uma vez que “sempre poderão surgir novos direitos desse tipo, dependendo das circunstâncias históricas de cada sociedade, bem como do seu desenvolvimento econômico e civil”<sup>88</sup>.

Assim, é justamente pelo grau e quantidades das garantias relacionadas a esses direitos que pode medir a qualidade de uma democracia, existindo, ainda, os direitos fundamentais absolutos, que são aqueles que não podem sofrer limitações por razão alguma, como o direito à vida.

Os Direitos Fundamentais, segundo Ferrajoli, engloba todos os direitos subjetivos que correspondem universalmente a todos os seres humanos, enquanto dotados de personalidade jurídica<sup>89</sup>, possuindo como características a universalidade, a igualdade, a indisponibilidade e a categoria constitucional.

Por outro lado, as garantias seriam técnicas de limitações da atuação do Estado para reduzir a distância estrutural entre a normatividade e a efetividade desses direitos, possibilitando maior eficiência dos direitos fundamentais em coerência com o disposto na constituição.

Tais garantias podem ser negativas, ao estipularem proibições ao legislador, tanto para derrogar direitos como para elaborar normas contrárias à constituição, se apresentando em forma de normas que estabelecem os

---

<sup>87</sup> ROSA, Alexandre Morais da. Para entender o Garantismo Penal de Ferrajoli. 2015. Disponível em <http://emporiododireito.com.br/backup/para-entender-o-garantismo-penal-de-ferrajoli-por-alexandre-morais-da-rosa/>. Acesso em 25/10/2017.

<sup>88</sup> Idem n. 80, p. 122/123.

<sup>89</sup> Idem n. 83, p. 16.

procedimentos de reforma constitucional, ou em forma de normas que estabelecem o controle jurisdicional quanto a normas previstas na constituição<sup>90</sup>.

Bem como positivas, correspondente a obrigação do legislador em elaborar uma legislação “que desenvolva e estipule garantias fortes, sob pena, de que tais direitos permaneçam somente no papel”<sup>91</sup>.

Assim, o garantismo pode referir-se a uma organização jurídica ou a uma atitude dos vários tipos de operadores jurídicos em sua atividade voltada a aplicar ou a modificar o direito. Uma organização jurídica pode-se dizer garantista quando inclui estruturas e institutos aptos a sustentar, oferecer reparo, defesa e tutela das liberdades individuais e aos direitos sociais e coletivos. Um operador jurídico dir-se-á garantista quando dedica a sua atividade a aumentar o número ou a eficácia das estruturas e instrumentos oferecidos pelo sistema jurídico para tutelar e promover aquelas liberdades e aqueles direitos<sup>92</sup>.

O Estado de Direito Constitucional, em consonância com o sistema garantista, além de disciplinar as formas de produção legislativa, determina as proibições e obrigações de assuntos relacionados aos direitos de liberdade e direitos sociais, que, ao serem interpretados, devem estar de acordo com as normas constitucionais<sup>93</sup>.

Dessa forma, ao judiciário caberá aplicar a lei somente se esta for constitucionalmente válida, que, para a teoria garantista, significa que além de respeitar o procedimento legislativo para a edição da norma, esta será válida se estiver de acordo com princípios e valores constitucionais<sup>94</sup>.

Há um compromisso das normas infraconstitucionais com o conteúdo dos Direitos e Garantias Fundamentais, ao mesmo tempo em que limita, vinculando o Poder Público em todos os âmbitos funcionais, no Estado de Direito, àqueles Direitos e garantias<sup>95</sup>. Ferrajoli preceitua que “partindo de tal

---

<sup>90</sup> GLASENAPP, Maikon Cristiano. Neoconstitucionalismo: Garantias constitucionais dos direitos fundamentais e judicialização. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013, p. 1862.

<sup>91</sup> Idem n. 90, p. 1860.

<sup>92</sup> Idem n. 80, p. 124.

<sup>93</sup> SCHORR, Janaína Soares. O garantismo como uma solução à crise do Estado de Direito?. 2015. Disponível em <https://www.garantismobrasil.com/single-post/2015/02/14/O-garantismo-como-uma-solu%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-crise-do-Estado-de-Direito>. Acesso em 26/10/2017.

<sup>94</sup> MAIA, Alexandre de. O garantismo jurídico de Luigi Ferrajoli. 2000. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/17/o-garantismo-juridico-de-luigi-ferrajoli/2>. Acesso em 25/10/2017.

<sup>95</sup> Idem n. 90, p. 1870.

teoria, as constituições devem eliminar as desigualdades sociais, por meio da garantia dos direitos sociais”<sup>96</sup>.

A esses direitos fundamentais correspondem obrigações do estado, de tutelá-los. Essas obrigações conformam as garantias do cidadão, instituídas contra os poderes e as maiorias, sendo contra a utilidade geral<sup>97</sup>.

Assim, o garantismo tem a função de tutela dos Direitos Fundamentais, ao passo que estes “representam os alicerces da existência do estado e do direito; que os justificam, e que propiciam a base substancial da democracia”<sup>98</sup>.

### II.3. Garantismo no âmbito do Direito do Trabalho

Ao compreender a Teoria do Garantismo de Luigi Ferrajoli, bem como a proteção e o papel conferido aos Direitos Fundamentais, devesse analisar o Direito do Trabalho sob o enfoque de um Direito Fundamental com a consequente tutela do garantismo.

A primeira Constituição Brasileira, de 25 de março de 1824, tipicamente liberal, tratou sobre a liberdade de trabalho e a eliminação das corporações de ofícios<sup>99</sup>. Entretanto somente na Constituição Federal de 1988 que o trabalho foi considerado como meio legítimo de se “assegurar uma vida condigna a todo o agrupamento humano – vale dizer, garantir a todos alimentação, saúde, educação, habitação, seguro social, lazer e possibilidade de progresso, de realização pessoal e coletiva dentro do organismo social”<sup>100</sup>.

Instituiu-se o Estado Democrático, o qual deve buscar efetivar a realização dos valores supremos da sociedade brasileira, correspondendo aos

---

<sup>96</sup> Idem n. 71.

<sup>97</sup> Idem n. 80, p. 231.

<sup>98</sup> Idem n. 80, p. 230.

<sup>99</sup> Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.

(...) XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pôde ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, a segurança, e saúde dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres.

<sup>100</sup> FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. PUC – Pontifícia Universidade Católica. São Paulo/SP, 2006, p. 183.

direitos sociais e aos direitos individuais, como a liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça<sup>101</sup>.

Esse sistema de proteção é evidenciado no Título I da Carta Magna ao instituir o “Estado Democrático de Direito”, tendo como fundamentos<sup>102</sup> a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, entre outros, bem como os objetivos<sup>103</sup>, demonstrando a preocupação da tutela do direito do trabalho.

Já, o Título II, foi destinada a positivação dos direitos e garantias fundamentais, arrolando dentre os direitos social o direito ao trabalho<sup>104</sup>, predominando em seu artigo 6º normas relativas ao labor<sup>105</sup>. Os direitos sociais inserem-se na segunda dimensão de direitos e são liberdades positivas. A natureza prestacional desses direitos é evidente, e ao contrário dos direitos civis e políticos, os quais se consubstanciam em liberdades negativas, exigem do Estado uma atuação<sup>106</sup>.

Sob a ótica de Ferrajoli o Direito do Trabalho se enquadra com um Direito Fundamental, uma vez que para identificar tais direitos no plano axiológico ele utiliza como critério “as expectativas vitais dos mais fracos”<sup>107</sup>, aproximando-se, assim, com os ideias e pressupostos do Direito do Trabalho, por exemplo, ao reconhecer a desigualdade nas relações laborais, mas sobretudo, pela “pretensão emancipatória de proteção dos vulneráveis”.<sup>108</sup>

---

<sup>101</sup> Preâmbulo da CF/88: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

<sup>102</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

<sup>103</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>104</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>105</sup> MENEZES, Mauro de Azedo. Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Recife, 2002.

<sup>106</sup> Idem n. 100.

<sup>107</sup> Idem n. 76, p. 306.

<sup>108</sup> Idem n. 73, p. 148.

Ao se reconhecer os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais atribuem-se uma preocupação que extrapola a relação privada laboral, conferindo uma dimensão pública garantista ao tema, buscando conter a privatização dos espaços e das normas do trabalho<sup>109</sup>.

A dicotomia esfera pública/esfera privada, aqui, não se estabelece como critério clássico de definição da natureza jurídica das regras trabalhistas, mas para reafirmar os espaços permeados pelos direitos fundamentais em oposição àqueles que se regem pela dinâmica do mercado, pela desigualdade e pela primazia dos direitos patrimoniais.<sup>110</sup>

Como direito fundamental, o direito do trabalho deve gozar da concretização do garantismo, de forma a estabelecer limites ao exercício do poder diretivo e disciplinas dos empregadores<sup>111</sup>, bem como à atuação legislativa ao ditar as normas laborais.

Partindo de tal premissa exposta, ao analisar as alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas através da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), em especial, a sobreposição do negociado em acordos e convenções coletivas ao legislado, vislumbra-se um cenário de possível violação a Direitos Fundamentais.

Ao conceder o poder de ditar os direitos e deveres na relação trabalhista às negociações coletivas, atuando fora dos limites da legislação, não há a verificação das validades de tais normas, uma vez que, conforme o garantismo, para ser válida as normas devem estar comprometidas formal e substancialmente com valores e princípios constitucionais<sup>112</sup>.

Além do mais

Para compreensão da reflexão supracitada, além de entender o caráter fundamental e público do direito do trabalho - já explanado - deve-se observar os sujeitos dessa relação negocial, bem como o contexto que ocorre, tendo em vista que, aliado a delegação de poder aos sindicatos para tratar sobre direitos trabalhistas, a Reforma Trabalhista determinou o fim do imposto sindical

---

<sup>109</sup> SANTOS, Johnata. O Trabalho como Direito Fundamental. A necessidade de elaboração de políticas públicas conjunturais. Disponível em <https://johnsstuart.jusbrasil.com.br/artigos/238687195/o-trabalho-como-direito-fundamental>. Acesso em 15/11/2017.

<sup>110</sup> Idem n. 76, p. 280.

<sup>111</sup> Idem n. 76, p. 284.

<sup>112</sup> Idem n. 73, p. 148.

obrigatório e delimitou a atuação do Judiciário no exame de convenção ou acordo coletivo à análise dos elementos essenciais do negócio jurídico<sup>113</sup>, a saber, agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei<sup>114</sup>, com base no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

---

<sup>113</sup> Art. 8º, §3º, Consolidação das Leis Trabalhistas. 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.

<sup>114</sup> Art. 104, Código Civil. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

### III. A REFORMA TRABALHISTA E O ENFRAQUECIMENTO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Para compreensão da reforma trabalhista, além de meramente analisar os dispositivos alterados, precisamos compreender o contexto social e, sobretudo, político, em que se deu sua formulação.

#### III.1. Contexto histórico da Reforma Trabalhista

A hermenêutica visa a interpretação da norma no caso concreto<sup>115</sup>, para tanto, utilizando a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar, há dez técnicas de interpretação: a) interpretação tradicional, gramatical ou literal; b) interpretação histórico-evolutiva; c) interpretação histórica; d) interpretação teleológica ou lógica; e) interpretação sistemática; f) interpretação através de pesquisa científica; g) interpretação extensiva, restritiva e declarativa; h) interpretação autêntica, legislativa ou legal; i) interpretação doutrinária ou privada; interpretação judicial ou jurisprudencial; e j) interpretação em favor da liberdade.

Para a finalidade do capítulo utilizaremos a interpretação histórica para análise da Lei 13.467/2017, a qual busca a verdadeira intenção do legislador, por meio de subsídios nos momentos históricos, políticos sociais e ideológicos, examinando o momento, os elementos e as condições históricas em que foi confeccionada.

A Reforma Trabalhista, que antes iria alterar apenas 7 artigos, acabou por modificar mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>116</sup>. Até 21 de maio de 2017, haviam sido apresentados 1.340 Propostas de Emenda ao Projeto de Lei e ao Substitutivo que foi votado, conforme se vislumbra do projeto de lei no Congresso.

---

<sup>115</sup> Segunda Vólia Bomfim Cassar a “hermenêutica é a ciência que tem por objeto o estudo das diversas formas, técnicas e métodos necessários para que a interpretação da norma se realize no plano concreto”. p. 157.

<sup>116</sup> CASTILHO. Paulo Cesar Baria de. Dados da Reforma Trabalhista de 2017. Disponível em [www.advocaciapaulobaria.com.br/images/Palestras/Reforma-trabalhista.pptx](http://www.advocaciapaulobaria.com.br/images/Palestras/Reforma-trabalhista.pptx). Acesso em 02/12/2017.

Nesse contexto é que foi aprovada pelo congresso nacional a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017.

Nota-se que “o objetivo geral é reduzir ao máximo toda a proteção do Estado e dos sindicatos aos trabalhadores, destruindo o marco regulatório que cria um padrão civilizatório nas relações sociais de produção”<sup>117</sup>.

A reforma sindical e trabalhista sempre constituiu um assunto em aberto na agenda social brasileira, sendo bastante significativa a intervenção do Estado nesse aspecto no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), sendo algumas expressões regressivas deste governo a flexibilização do mundo do trabalho, as privatizações e a condição da seguridade social<sup>118</sup>.

O empresariado teve papel fundamental na flexibilização trabalhista, sob a lógica de que a redução de benefícios tenderia a aumentar os níveis de emprego, possibilitaria a redução de preços dos produtos e beneficiaria o maior número de “consumidores”. Conforme esse ideário, o elevado custo do trabalho e a rigidez da legislação não permitiam que a economia brasileira se tornasse mais competitiva<sup>119</sup>.

Assim, o empresariado pressionava tanto o Estado, reivindicando mais autonomia na relação capital-trabalho e na “livre negociação”, como os sindicatos, defendendo a redução da proteção social e alegando exagerados os encargos sociais<sup>120</sup>.

Dessa forma, a Reforma almejada desde a década de 90, foi facilitada pelo déficit histórico de representatividade da negociação coletiva, pela política econômica de busca de um mercado neoliberal e pela fragilidade do movimento sindical ao longo dos anos. Segundo artigo escrito por Maria Madalena do Nascimento Sartim, a reforma no ordenamento jurídico se enquadraria como um

---

<sup>117</sup> LÚCIO. Clemente Ganz. Reforma Trabalhista: o contexto da entrega. Disponível em <http://controversia.com.br/3879>. Acesso em 10/12/2017.

<sup>118</sup> -. A Reforma Trabalhista e Sindical do Brasil no contexto de Contra-Reformas Neoliberais. Disponível em [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873\\_5.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873_5.PDF). Acesso em 8/12/2017.

<sup>119</sup> BITENCOURT, Mayra Batista. TEIXEIRA Erly Cardoso. Impactos dos encargos sociais na economia brasileira. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-63512008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512008000100003). Acesso em 15/12/2017.

<sup>120</sup> SARTIM, Maria Madalena do Nascimento. A Reforma Trabalhista e Sindical do Brasil no contexto de Contra-Reformas Neoliberais. PUC-RJ, 2009, p. 142. Disponível em [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873\\_5.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12873/12873_5.PDF). Acesso em 12/01/2018.

contra-reforma, uma vez que contraria a finalidade das normas trabalhistas, retroagindo direitos e garantias, privilegiando interesses econômicos.

Não há dúvidas de que as alterações legislativas já realizadas constituem uma profunda mudança, porque mexem nos princípios que dão configuração ao Direito do Trabalho, na ação protetora do próprio Estado quanto aos direitos individuais e coletivos. Portanto, somos orientados a pensar que não se trata de uma reforma, conforme argumentos anteriormente, mas de uma contra-reforma, pois as medidas legislativas atendem aos ajustes econômicos e não aos imperativos e necessidades dos trabalhadores<sup>121</sup>.

Demonstra claramente a priorização por um modelo de mercado de trabalho competitivo e precário, com o desmantelamento da estrutura jurídica trabalhista conquistado ao longo dos anos.

### III.2. Desmantelamento do Direito Coletivo do Trabalho

A reforma trabalhista priorizou um sistema de negociação individual dos direitos trabalhistas, flexibilizando as normas jurídicas e enfraquecendo a organização sindical. Para demonstrar as consequências que a Lei 13.467/2017 trouxe no campo coletivo, analisaremos três principais mudanças no novo Título IV-A, o antigo Título V e o também antigo Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber, a facultatividade da contribuição sindical, a prevalência do negociado sobre o legislado e a possibilidade de os empregados negociarem direitos sem a presença do sindicato.

#### III.2.1. Contribuição sindical

Sempre alvo de críticas e pressões, o sindicalismo, conforme se verifica no capítulo I, consolidou no Brasil durante a era de Getúlio Vargas como uma extensão estatal, de cunho político e corporativo, se assemelhando, segundo Maurício Delgado Goldinho, ao modelo justalinhista autoritário.

---

<sup>121</sup> Idem n. 120, p. 141.

O modelo sindical brasileiro adota o sistema da unicidade sindical, o qual preconiza a existência de apenas um sindicato por categoria em cada localidade, sendo a contribuição sindical sua consequência.

A contribuição sindical, anteriormente denominada de imposto sindical, existente no ordenamento jurídico brasileiro desde 1940, nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal. O recolhimento da contribuição até a Lei 13.467/2017 era obrigatório, de forma anual, com o objetivo de custear as atividades sindicais<sup>122</sup>.

Ela permitia que não só grandes sindicatos consigam se manter, como também sindicatos menores através do recolhimento correspondente ao salário de um dia trabalhado por anos, independentemente de sua ação efetiva em prol da categoria<sup>123</sup>.

Entretanto, a Reforma Trabalhista altera a redação do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, prevendo que:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria.

A mudança altera a forma de cobrança da contribuição sindical, uma vez que a partir da entrada em vigo da Lei 13.467/2017 a cobrança do valor terá caráter facultativo, dependendo da autorização expressa e prévia do trabalhador. Apesar de sofrer críticas a obrigação do recolhimento da contribuição, a edição do dispositivo fere gravemente a estruturação do sindicato, além da alteração ser inconstitucional, conforme sustentado pelo ministro aposentado do TST Pedro Paulo Teixeira Manus<sup>124</sup>.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, o Brasil conta com 16.491 organizações sindicais de representação dos interesses

---

<sup>122</sup>Contribuição Sindical dos Empregados. Disponível em [http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/contr\\_sindical\\_empregados.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/contr_sindical_empregados.htm). Acesso em 14/01/2018

<sup>123</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista. 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em 14/01/2018.

<sup>124</sup> Idem n. 123.

econômicos e profissionais, sendo 5.251 de empregadores e 11.240 de empregados<sup>125</sup>.

Ao analisar o número expressivo de sindicatos, devemos enxergar os sindicatos não só como número, mas também todo o contingente de pessoas que é necessário para a existência de uma organização.

São milhares de pessoas que dependem economicamente dos sindicatos e de sua receita, como dirigentes sindicais afastados de suas funções na empresa, quer como prestadores de serviços ao sindicato, na condição de médicos, advogados, dentistas, empregados em escritório, motoristas, pessoal de apoio, entre outros<sup>126</sup>.

Logo, a retirada de receita dos sindicatos afetará sensivelmente o funcionamento da entidade, possivelmente culminando na redução do quadro de funcionários vinculados a eles.

Digo que afetará, pois, ao tornar a contribuição uma mera faculdade, grandes são as chances de os trabalhadores optarem pelo não recolhimento, uma vez que o que os sindicatos negociarem continuará beneficiando-os, sendo contribuintes ou não.

O trabalhador dificilmente terá a noção macro do prejuízo para a proteção de seus próprios direitos com o enfraquecimento da organização sindical.

A eliminação da obrigatoriedade, não bastasse a prejudicialidade para os sindicatos, veio desacompanhada de uma norma de transação como o estabelecimento de porcentagem gradativa de sua retirada.

Por outro lado, é pacífico o entendimento inclusive pelo Supremo Tribunal Federal que a contribuição sindical tem natureza parafiscal, sendo, assim, um tributo, constituindo receita pública, tanto que as Contribuições Sindicais vêm previstas no artigo 149 da Constituição Federal de 1988, no título que regulamenta o sistema tributário nacional.

---

<sup>125</sup> Informação retirada do site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Disponível em [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=29256](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29256). Acesso em 15/01/2018.

<sup>126</sup> Idem n. 123.

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos Arts. 146, III, e 150, I e II, e sem prejuízo do previsto no art. 150, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

Por consequência, tendo em vista sua natureza, aplica-se ao instituto o previsto no artigo 146 do mesmo diploma, o qual elenca as matérias reservadas à lei complementar, prevendo que eventuais alterações em matéria tributária deverão ser por lei complementar.

Art. 146. Cabe à lei complementar:

(...)

II – regular as limitações constitucionais ao poder de tributar

III – estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre:

a) Definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes;

b) Obrigação, lançamento, crédito, prescrição e decadência tributários (...).

Ocorreu que a Lei 13.467/2017 é lei ordinária, assim, não teria o condão de alterar norma restrita a lei complementar, caracterizando a inconstitucionalidade formal ou nomodinâmica.

Além de extrapolar sua competência, utilizando-se de “veículo legislativo absolutamente equivocado”<sup>127</sup>, o legislador criou hipótese de fato gerador nova ao atribuir o caráter facultativo do tributo, violando novamente a previsão das matérias restritas à lei complementar.

É possível observar tal entendimento na decisão proferida pela juíza do Trabalho Patrícia Pereira de Sant'anna, titular da 1ª vara de Lages/SC na Ação Civil Pública nº 0001183-34.2017.5.12.0007 na ajuizada pelo Sindicato dos auxiliares em Administração Escolar da Região Serrana – SAAERS em face da Sociedade Educacional Santo Expedito Ltda – EPP objetivando, em tutela de evidência, o recolhimento da contribuição sindical.

(...) A Lei Ordinária nº 13.467/2017 não poderia ter alterado o instituto da contribuição sindical, por não ser Lei Complementar. Dessa forma, não poderia ter tornado a contribuição sindical facultativa.

Além disso, a Lei Ordinária nº 13.467/2017 não poderia ter tornado o instituto da contribuição sindical facultativo, porque infringe o disposto no art. 3º do Código Tributário Nacional, que estabelece que o tributo é “toda prestação pecuniária compulsória”. O Código Tributário

---

<sup>127</sup> Petição disponibilizada em <https://www.conjur.com.br/dl/confederacao-patronal-reforma.pdf>. Acesso em 15/10/2017.

Nacional é Lei Complementar. Lei Ordinária não pode alterar o conteúdo de Lei Complementar. Presente, portanto, a ilegalidade da Lei Ordinária nº 13.467/2017, infringindo o sistema e hierarquia das normas do Estado Democrático de Direito.

(...)

Ante o exposto, acolho a tutela de urgência de natureza antecipada requerida pela parte autora, SINDICATO DOS AUXILIARES EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DA REGIÃO SERRANA – SAAERS, para determinar que o réu, SOCIEDADE EDUCACIONAL SANTO EXPEDITO LTDA. – EPP, emita a guia e providencie o efetivo recolhimento “em favor da entidade Autora (respeitado o percentual de 60¢ - art. 589 da CLT), decorrente do desconto de um dia de trabalho de todos os trabalhadores a contar do mês de março/2018, independentemente de autorização prévia e expressa, assim como seja feito também para os trabalhadores admitidos após o mês de março, nos termos do art. 602 da CLT, devendo ser praticados tais atos para parcelas vencidas (nos termos do 323 do CPC, por ocasião de novos admitidos e também nos meses de março dos anos vindouros), com base nos arts. 291 e 300 e seguintes do CPC”.<sup>128</sup>

O tema já foi alvo de diversas ADIs no STF, sendo a primeira protocolado em outubro de 2016, antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, pela confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) – ADI 5794. Já nos meses de novembro e dezembro outras ações foram propostas questionando a mudança, ajuizadas por entidades representativas de trabalhadores – ADIs 5806, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850.

Para os sindicatos, ainda, a Lei 13.467/2017 teria ferido a Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho, que determina a consulta de empregados e empregadores para mudanças significativas da legislação trabalhista<sup>129</sup>.

Outro argumento da inconstitucionalidade de condicionar o recolhimento da contribuição sindical à “autorização expressa de uma determinada categoria econômica ou profissional” é que o artigo fere o disposto na Súmula 666 do Supremo, conforme sustentado na ADPF 498, ajuizada pela confederação dos profissionais liberais.

Como se observou, as contribuições aos sindicatos profissionais não foram erradicadas do sistema, inclusive a forma tributária constante da nova lei. No entanto, foram reduzidas à implausibilidade, ao ficarem condicionadas à concordância dos tributos. Se assim fosse possível, estaria destruído o sistema de impostos em todo o mundo. O Estado

---

<sup>128</sup> Idem n. 127.

<sup>129</sup> DRECHSEL, Denise. Sindicatos recorrem ao STF contra fim do imposto sindical. Disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/justica/sindicatos-recorrem-ao-stf-contr-o-fim-do-imposto-sindical-bq7v22f4mcebfjriy8z3brx41>. Acesso em 15/01/2018.

estaria desmontado de sua âncora básica. O Código Tributário Nacional, lei complementar à Constituição que define os princípios gerais do direito tributário, está violado diretamente ao conceituar o imposto como ‘tributo cuja obrigação tem por fato gerador uma situação independente de qualquer atividade estatal específica, relativa ao contribuinte’. Condição de concordância ao recolhimento voluntário de um imposto (e o nome basta) é incompatível com a essência jurídica do instituto e impossível de realização.<sup>130</sup>

Tornar a contribuição sindical facultativa evidencia possível desmantelamento da organização sindical, enfraquecendo o instituto de proteção coletiva dos trabalhadores, o qual tinha como papel a tentativa de “igualar” as partes - trabalhador e empregador – na tratativa de interesses trabalhistas, haja vista a natureza hipossuficiente dos trabalhadores contra a natureza coletiva do empregador.

Aliado ao enfraquecimento sindical pela perda sensível de receita, a Lei 13.467/2017 trouxe como “carro-chefe” da Reforma a sobreposição do negociado sobre o legislado, tratado a seguir.

### III.2.2. Negociado sobre o legislado

Antes de adentrar nas alterações impostos, cumpre conceituar o que é negociação coletiva, assim como traçar as diferenças entre o que seria o negociado e o que seria o legislado.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 incorporou valores que buscavam incentivar a autonomia coletiva privada no Direito do Trabalho e adotou a tendência de permitir, por meio da negociação coletiva, a modificação das garantias dos trabalhadores.

Segundo Maurício Goldinho, a negociação coletiva é um método de solução de conflito que se enquadra no grupo dos instrumentos de autocomposição<sup>131</sup>, uma vez que o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.

---

<sup>130</sup> CARNEIRO, Luiz Orlando. Profissionais liberais também defendem imposto sindical. Disponível em <https://www.jota.info/jotinhas/profissionais-liberais-tambem-defendem-imposto-sindical-23112017>. Acesso em 15/01/2018.

<sup>131</sup> Idem n. 1, p. 1466.

Amauri Mascaro Nascimento sustenta a ideia de que as negociações coletivas são uma técnica por meio da qual os trabalhadores e empregadores tentam resolver os conflitos coletivos de trabalho de forma direta.<sup>132</sup>

A Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 154, caracteriza a negociação coletiva como

(...) todas as negociações que se colocam entre, de um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outro lado, uma organização ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de (a) fixar as condições de trabalho e emprego, (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores, (c) regular as organizações de trabalhadores (art. 2º).<sup>133</sup>

Segundo Amauri, com base no conceito apresentado pela OIT, a negociação coletiva permite um nivelamento entre as relações trabalhistas que o trabalhador sozinho não teria visto a relação de subordinação e dependência com o empregador<sup>134</sup>.

A negociação coletiva assumiu papel de destaque na Reforma Trabalhista, ao prever a sobreposição do negociado sobre o legislado.

O negociado consiste, justamente, nos instrumentos para a negociação coletiva, sendo eles, a convenção coletiva de trabalho (CCT), entabulada entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias econômicas das empresas<sup>135</sup>, e o acordo coletivo de trabalho (ACT), que é definido pelo artigo 611, §1º, da CLT, narrando ser facultativo aos sindicatos celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes à respectivas relações de trabalho. Institutos que ganharam destaque com a inovação trazido pela Reforma ao prever o negociado sobre o legislado<sup>136</sup>.

---

<sup>132</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 394.

<sup>133</sup> RODRIGUES, Diego Augusto. Formas de negociação coletiva. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo.formas-de-negociacao-coletiva,37533.html>. Acesso em 16/01/2017.

<sup>134</sup> Idem n. 132, p. 395.

<sup>135</sup> TEIXEIRA, João Carlos. KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista. Disponível em [https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/6bf076b6-a355-45eb-83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb-83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES). Acesso em 17/01/2018.

<sup>136</sup> Idem n. 133.

As convenções e os acordos coletivos do trabalho devem visar à melhoria da condição social dos trabalhadores, garantindo a aplicação do princípio do não retrocesso, previsto no artigo 7º, caput, da Constituição Federal<sup>137</sup>.

Por sua vez o legislado é composto pela legislação que regula o trabalho, a saber, a Constituição Federal, entre os artigos 7ª ao 11 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

A sobreposição da negociação coletiva sobre o legislado não é novidade no ordenamento jurídico, sendo aceita sempre no sentido de favorecer o trabalhador, através da concessão de direitos e vantagens não previstos em lei, e desde que se adeque ao princípio da adequação setorial negociada.

Para o princípio prevalecerá as normas da negociação “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)”<sup>138</sup>.

Tanto que o Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo em suas decisões uma maior flexibilização dos direitos trazidos expressos na CLT, negando sempre a possibilidade da supressão de direitos através de negociação coletiva<sup>139</sup>.

Porém, o art. 611-A, acrescentado pela Lei 13.467/2017 à CLT, possibilita que a prevalência do negociado sobre o legislado reduza direitos e benefícios assegurados ao transacionar sobre: (I) jornada de trabalho; (II) banco de horas anual; (III) intervalo intrajornada; (IV) adesão ao PSE; (V) plano de cargos, salários e funções; (VI) regulamento empresarial; (VII) comissão de representante do trabalhador; (VIII) teletrabalho e trabalho intermitente; (IX) remuneração por produtividade e por desempenho individual; (X) modalidade de

---

<sup>137</sup> TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. LOPES, João Gabriel Pimentel. Reforma trabalhista, prevalência do negociado sobre o legislado e o retrocesso social. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI260869,91041-Reforma+trabalhista+prevalencia+do+negociado+sobre+o+legislado+e>. Acesso em 17/01/2017.

<sup>138</sup> Idem n. 1, p. 1497-1 498. 2017.

<sup>139</sup> STUDART, Ana Paula Didier. O negociado sobre o legislado: o que isso significa?. Disponível em <http://www.torresepires.adv.br/o-negociado-sobre-o-legislado-o-que-isso-significa/>. Acesso em 17/01/2017.

registro de jornada de trabalho; (XI) troca do dia de feriado; (XII) enquadramento no grau de insalubridade e prorrogação de jornada nessas locais; (XIV) prêmio de incentivo em bens ou serviços; e (XV) participação nos lucros ou resultados da empresa.

Apesar da base dos argumentos favoráveis à reforma nesse aspecto ser necessidade de adequação do ordenamento trabalhista de 1940 à realidade das relações de trabalho, haja vista que estão em constante mudança, o que se estabelece, na verdade, é uma drástica ruptura com o padrão de direitos e de proteção ao trabalho firmado pela ordem jurídica heterônoma estatal do País, ferindo tanto a Constituição da República, as normas internacionais vigentes no Brasil e a legislação federal trabalhista<sup>140</sup>.

O legislador, ao permite a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva, de regras imperativas incidentes sobre o contrato de trabalho, negligencia o direito fundamental ao trabalho digno, que deveria ser o principal escopo estatal, embasado na Teoria Garantista.

De fato, a flexibilização trabalhista pela via coletiva negociada é urna das marcas e sentidos dominantes da Lei n. 13.467/2017. Esse padrão normativo inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras e como mecanismo para a elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista<sup>141</sup>.

Ademais, em seu artigo 8º, § 3º, a Reforma restringiu a atuação da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas ao exame do aspecto formal das convenções e acordos coletivos de trabalho, vedando a interferência do judiciário quanto ao conteúdo material dos instrumentos.

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. Ou seja, após a aplicação da reforma, a Justiça só poderá acompanhar se a CCT ou o ACT foi devidamente registrado em cartório, sem poder questionar partes do texto que atentem contra os princípios trabalhistas – conclusão que vai contra os artigos 114º e 5º da Constituição Federal.

(...)

---

<sup>140</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 78;

<sup>141</sup> Idem n. 140, p. 255

§ 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.

A mudança permite que o judiciário apenas analise se a negociação coletiva respeitou o artigo 104 do Código Civil, a saber, agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei, retirando a possibilidade de analisar se o negociado se atenta aos princípios trabalhistas e constitucionais<sup>142</sup>, sob a premissa do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Arelado a limitação dada a Justiça, o artigo permite, em sua literalidade, que acordos e convenções coletivas estejam acima da legislação brasileira, independente se seus textos melhorem ou piorem as condições sociais e econômicas do trabalhador<sup>143</sup>.

Ora, ao permitir a sobreposição do negociado sobre o legislado e ater as mãos do judiciário na fiscalização do conteúdo das normas fixadas, somente seria viável se a organização sindical tivesse força para tratar e negociar de assuntos trabalhista do mesmo patamar de poder que o empregador.

Mas, conforme ponderado no capítulo I, o sindicato brasileiro teve forte influência do sistema autoritário na sua construção, de modo que sua atuação voltada aos interesses unicamente dos trabalhadores ainda é insuficiente, exemplificado por Homero<sup>144</sup>, ao narrar casos em que sindicato já autorizou a empresa a contratar mão de obra infantil, bem como autorizou o uso de mão de obra juvenil noturno, demonstrando a cultura empresarial marcadamente escravocrata.

Além do mais, conforme defendido do tópico anterior, o cenário de debilidade sindical agrava mais ainda com a facultatividade da contribuição sindical.

---

<sup>142</sup>Notícia. Desembargador apresenta 10 pontos que provam a inconstitucionalidade da reforma trabalhista. Disponível em <http://csb.org.br/blog/2017/10/26/10-pontos-reforma-trabalhista-inconstitucional/>. Acesso em 14/01/2018.

<sup>143</sup>MAGALHÃES. Ana. Por que a reforma trabalhista é inconstitucional?. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2017/07/por-que-a-reforma-trabalhista-e-inconstitucional/>. Acesso em 15/01/2018.

<sup>144</sup>SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentário à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. Edição 2017, p. 8. Revista dos Tribunais.

### III.2.3. Negociação “coletivo” feita por empregados

Além do enfraquecimento sindical, visando o desmantelamento do Direito Coletivo do Trabalho, a reforma trabalhista permite a negociação coletiva sem a presença do sindicato, através das Comissões de Representação dos Empregados, formados em empresas que contenham mais de 200 funcionários, conforme art. 510-A ao 510-D.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

A previsão viola o artigo 8º da Constituição Federal, o qual exige a presença do sindicato nas negociações coletivas.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Segundo o desembargador Luís Henrique Rafael, a comissão de representação seria um “ataque à independência e autonomia dos trabalhadores perante a pressão do patronato, que pode se aproveitar da falta do movimento sindical para barrar reivindicações e impor precarizações”<sup>145</sup>.

Por sua vez, o art. 444 da CLT prevê que empregados que possuam nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social poderão negociar diretamente com o seu empregador.

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

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de

---

<sup>145</sup> Idem 142.

nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O disposto permite que o “alto empregado” ou empregado hipersuficiente faça a mesma negociação estabelecida entre sindicatos ou sindicatos e empregadores, pressupondo que a remuneração acima da média recebida pelos trabalhadores brasileiros exclusivamente o capacite a negociar em paridade de poderes com o empregador.

Esquece-se, novamente, o legislador que a relação de emprego é marcada pela característica de subordinação jurídica, em que o empregador detém e dita as regras do trabalho a ser prestado, o que justifica a criação de uma organização de natureza coletiva que tenha mínima possibilidade de negociar uma relação justa.

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) se manifestou sobre o assunto na nota técnica n. 178<sup>146</sup>:

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

Outrossim, conforme ressaltado por Homero<sup>147</sup> apesar do parágrafo único do artigo permitir essa negociação individual em todos os casos dos incisos do art. 611-A da CLT, o art. 7º, VI da CF restringe à negociação coletivo a redução salarial.

Ademais, a Reforma Trabalhista permite que o empregado faça acordos individuais sem a intermediação de sindicatos em pelo menos cinco pontos do contrato de trabalho, como por exemplo as regras de banco de horas e de compensação de jornada, a demissão em comum acordo, o parcelamento de férias em três períodos e os termos do teletrabalho.

---

<sup>146</sup> Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Nota técnica n. 178. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em 19/01/2017.

<sup>147</sup> Idem n. 144, p. 27.

Para o Dieese “as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego”<sup>148</sup>.

Outro desdobramento do enfraquecimento do Direito Coletivo pela Reforma Trabalhista é a revogação do art. 477, §1º da CLT que previa o procedimental sindical ou administrativo de homologação das rescisões contratuais, colocando fim a importante atividade fiscalizatória dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais de trabalho<sup>149</sup>.

---

<sup>148</sup> Idem n. 146.

<sup>149</sup> Idem n. 140, p. 90.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo do Trabalho tem como escopo principal o estudo e a regulação das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical. As organizações sindicais, por sua vez, destinam-se a disciplinar e tutelar os trabalhadores e empregados na tratativa de direitos no caso concreto, regendo as relações contratuais individuais de trabalho.

Entretanto, conclui-se que a Reforma Trabalhista efetivada pela Lei 13.467/2017 e posteriormente pela edição da MP 808/2017, agiu de forma precipitada e imprudente ao conferir ao sindicato o poder de negociar importantes direitos trabalhista, que prevalecerão sobre a legislação, sem se atentar a estruturação da entidade sindical.

A organização sindical no Brasil ainda possui resquícios do seu surgimento autoritário e estatal, tanto que permaneceu na Constituição Federal de 1988 o pagamento de contribuição sindical à entidade.

Ocorre que a Reforma retirou a obrigatoriedade desse tributo sem prever normas intermediárias ou outras soluções que pudessem suprir o déficit que causará a facultatividade da contribuição na receita sindical.

As organizações sentirão no bolso os danos causados pelas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas, enquanto os trabalhadores viverão na pele o enfraquecimento do principal meio de proteção que tinham contra o empregador detentor do poder de direção, de organização, de controle e de disciplina.

Assim, é clara a alteração do ente tutelado. O trabalhador perde seu principal papel no ordenamento jurídico a mudança no sentido de flexibilização da proteção do trabalhador, uma vez que não há, por exemplo, proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação da penosidade ou mecanismo processuais que possam garantir a efetividade de direitos.

Pelo contrário, a Reforma privilegia a proteção do empregador, e segue a lógica puramente econômica, sob a premissa do “mal menor” - melhor diminuir direitos para garantir o trabalho, do que não ter.

Isso resulta em um rebaixamento das condições sociais historicamente conquistadas, retornando ao período liberal clássico do século XVIII em que os direitos eram vistos como favores, benesses concedidas pelos empregadores, como forma de aumentar o seu poder e o estado de submissão do trabalhador.

A preocupação do governo não pode ser restrita a número de vagas disponibilizados no mercado de trabalho, mas sim possibilitar e garantir o trabalho decente - o trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social, como ensina a Organização Internacional do Trabalho.

Atribuir o poder de negociação ao particular, seja por meio das Comissões de Representação dos Empregados ou pelos acordos individuais, acreditando que este entrará na negociação munido das mesmas armas que o empregador e que não cederá a qualquer acordo para manter o contrato de trabalho é viver na utopia do Estado Liberal.

O Direito Coletivo do Trabalho, por meio das organizações sindicais, precisa e deve ser fortalecido pelo Estado, como meio de efetivar a tutela conferida pela Constituição Federal de 1988.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed., São Paulo: LTr, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 10. Ed., São Paulo: Método, 2014.

GOLDINHO, Maurício Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2016.