

AS ROTAS NEGOCIAIS COLETIVAS TRABALHISTAS NO BRASIL: O CONFLITO COM O LEGISLADO

*Cainan Anjos Meira**

*Pedro Paulo Britto de Carvalho***

RESUMO: O Direito do Trabalho, enquanto instrumento de um Estado Democrático de Direito, fomenta práticas que possibilitam que os atores da relação trabalhista, de forma autônoma, cheguem a soluções que viabilizem um acordo benéfico a ambas as partes. As Negociações Coletivas aparecem, nesse cenário, como uma das principais (quiza principal) atuações do gênero, sendo palco de relevante importância para a redução da alta belicosidade presente nesse campo especializado do Direito. Tendo isso em vista, o presente trabalho buscou desvendar as amplas potencialidades desse instituto, analisando suas possibilidades, desde aquelas atualmente permitidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, com a Reforma Trabalhista, até aquelas que historicamente costumaram pairar sobre ele, trazendo a experiência internacional como paradigma para a tomada das perspectivas necessárias sobre o polêmico tema. Assim, buscou demonstrar como o conflito entre o negociado e o legislado é operado na sistemática do país, e quais as consequências suscitadas por uma mudança prevalecendo o negociado. As conclusões são fruto de consulta de obras jurídicas pertinentes ao tema estudado, utilizando-se o método dedutivo, e das normas jurídicas nacionais referentes ao tema, inclusive com o advento da Lei nº 13.467/2017, usando-se também, comparativamente, a legislação internacional. Como resposta,

* Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA. E-mail: cainanmeira@hotmail.com

** Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA. E-mail: pedropbc95@gmail.com

constatou-se que a adoção do modelo de prevalência do negociado sobre o legislado exige uma mudança significativa na estrutura sindical brasileira, adequando-a, principalmente, ao disposto na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, consagrando a liberdade sindical e os adequados meios de representação tanto dos trabalhadores quanto do patronato.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Reforma Trabalhista; Normas de Ordem Pública; Estrutura Sindical.

ABSTRACT: Labor Law, as a tool of the Democratic State, encourages practices that create the possibility of a autonomous solution by the actors of the labor relationship in their conflicts. The collective bargaining is one of the most relevant (maybe even the most relevant) of this instruments, being something of huge importance to the reduction of the high levels of conflicts between employees and employers. Therefore, this work tried to show the abundant potential of this institute, analyzing its possibilities, since those in current times allowed by Brazil's legal order, to the ones historically proposed in this context, bringing international experiences as paradigms to new perspectives about this polemic subject. Thus, this article tried to demonstrate how the conflict between a model based in collective bargaining and another based in the legal regulations happens in the nation's system, and what are the consequences of giving the prevalence to the model based in collective bargaining. The conclusions are the result of a study carried out by legal works related to this subject, using the deductive method, and also a study of the legislation directly related to the subject, using in comparison international law and the Law nº 13.467/2017. In conclusion, this article shows that the eventual adoption of the model in which the collective bargaining prevails would demand changes in brazilian union structure, making it in terms,

specially, with International Labour Organization's Convention nº 87, turning freedom of association and the adequate means of representation a reality.

Keywords: Collective Bargaining; Labor Reform; Public Policy Standard; Labor Union Structure.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Visão geral acerca das negociações coletivas; 3 Natureza jurídica da negociação coletiva e hierarquia das normas trabalhistas; 4 Experiência internacional; 4.1 Portugal; 4.2 América do Norte; 4.3 França; 5 Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pertinentes; 6 A Lei nº 13.467/2017; 7 Vantagens e desvantagens do modelo negociado e desafios para sua implementação; 8 Conclusão; Referências bibliográficas.

1 INTRODUÇÃO

Analisando-se as constantes mudanças nas relações de trabalho que a história proporciona, tornar-se visível o uso dos mais diversos valores como pauta pelos grupos de pressão que objetivam a prevalência de suas visões de mundo. Alguns buscam alcançá-la por meio de pequenos ajustes sistemáticos, outros por grandiosas reformas e, nos casos mais extremos, por meio da própria ruptura do sistema jurídico vigente.

Entre esses valores que se tornam símbolos de luta, encontra-se o da liberdade, palavra que acaba perdendo-se nos mais variados

conceitos, a ponto de quase sempre ser afirmada simultaneamente pelos grupos antagônicos da disputa.

Certas tradições na história do pensamento traçam sua aplicação por meio da concessão de uma maior autonomia aos indivíduos. enxergando estes como os seres capazes de regular seus próprios interesses da forma mais adequada o possível, buscam concedê-los o mais amplo espaço de atuação, para que da negociação intersubjetiva surja aquilo que, ao ser o acordo apontado como mais benéfico pelas partes, também seja, por conseguinte, o melhor para a sociedade como um todo.

Por outro lado, de forma dialética, forma-se outra escola do pensamento, que traz a constatação da diferença existente entre cada parte envolvida na negociação, inviabilizando um acordo que de fato satisfaça a todos os envolvidos de forma justa. Far-se-ia necessário, portanto, o estabelecimento de um terceiro (ou mesmo de regramentos) que permitam otimizar os resultados, fazendo-os verdadeiramente justos, evitando que o poder de determinados sujeitos leve a liberdade do próximo a ser eclipsada.

Em linhas gerais, é no seio dessas correntes que se pode observar o embate no Direito do Trabalho entre o negociado e o legislado, tema aqui estudado. Seriam as partes envolvidas na negociação capazes de traçar acordos reciprocamente benéficos? Até que nível a intervenção estatal deveria ser posta numa relação de emprego? A segurança jurídica do trabalhador está sob risco caso se adote o modelo negociado? Para essas e outras questões, cada opção político-jurídica apresenta uma diferente resposta.

Assim, o presente trabalho visa, *a priori*, servir não como meramente uma forma de apresentação de um único caminho possível,

ou mesmo de apontar qual seria o caminho mais interessante para o país, mas sim apresentar a viabilidade de cada uma das trilhas, desde que respeitados determinados aspectos de suas respectivas singularidades.

O trabalho segue, dessa forma, a diretriz da clássica lição de Hans Kelsen sobre a interpretação jurídico-científica do Direito, especialmente quando se aborda a possibilidade de consolidação legislativa da prevalência do negociado. Neste sentido:

A interpretação jurídico-científica tem de evitar, com o máximo cuidado, a ficção de que uma norma jurídica apenas permite, sempre e em todos os casos, uma só interpretação: a interpretação “correta”. Isto é uma ficção de que se serve a jurisprudência tradicional para consolidar o ideal da segurança jurídica. Em vista da plurissignificação da maioria das normas jurídicas, este ideal somente é realizável aproximativamente. (KELSEN, 1998, p. 251)

Ambos os modelos serão tratados em separado e individualmente, abordando-se a sua própria trajetória histórica e conceituação, bem como um estudo comparado com as experiências internacionais e como se tornariam frutíferas no presente quadro brasileiro, ou seja, quais reformas deveriam (ou não) ser adotadas para proporcionar seu melhor aproveitamento. Após essas considerações, será apresentada uma conclusão, com o objetivo de sintetizar e facilitar a transmissão da mensagem deste artigo, além de tentar trazer uma resposta ao cerne da questão aqui debatida: o modelo do negociado sobre o legislado, com permissão de ampla liberdade para as partes de

negociar para além do quanto disposto em lei, poderia acarretar uma fragilização dos direitos e interesses dos trabalhadores brasileiros?

Também, e não poderia ser diferente para a completude do tema em questão, faz-se necessária uma breve análise da conjuntura brasileira. Se, por um lado, o ordenamento nacional historicamente estabeleceu uma predominância do negociado apenas nos casos em que ocorresse um efetivo benefício do empregado, parte considerada hipossuficiente na relação de emprego, pode-se observar, atualmente, a consolidação da tese que permite a sua supremacia para além dessa limitação, fato facilmente constatável por meio da observância das recentes investidas realizadas tanto por parte do Poder Legislativo quanto do Poder Judiciário.

Tendo isso em vista, serão abordadas a Lei nº 13.467/2017 e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, pendendo cada vez mais para o lado desse modelo.

2 VISÃO GERAL ACERCA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Inicialmente, impende conceituar aquilo que será objeto central de análise do presente artigo.

Por negociações coletivas, entende-se as tratativas que objetivam resultar em uma Convenção ou Acordo Coletivo. A convenção, por sua via, é o negócio jurídico realizado entre sindicato de empregados e empregadores que versa sobre as condições de trabalho (MARTINS, 2015, p. 918). Já o acordo coletivo é o negócio jurídico entre sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas sobre condições de trabalho, com aplicabilidade somente para os empregados da empresa acordante.

Interessante pontuar que o seu surgimento se deu justamente como forma do trabalhador realizar uma espécie de autotutela dos seus interesses, eis que, inicialmente, nos primórdios do Estado Liberal, não se editava quaisquer normas protetivas para a sua categoria. Deste modo, os próprios interessados se reuniram na tentativa de criar normas para regular as relações laborais (MARTINS, 2015, p. 890).

Nesse passo, as negociações são mais difundidas precisamente em Estados mais liberais, onde há predominância de um modelo desregulamentado, sendo menos frequentes em locais onde o Estado arroga para si a função de regulamentar as relações trabalhistas, surgindo como um terceiro elemento na relação jurídica do empregado e empregador, como o caso do Brasil.

Em função disso, categórica observação é realizada por Sérgio Pinto Martins, ao afirmar que “nas nações industrializadas as convenções coletivas foram surgindo dos fatos para as normas, ou seja, de baixo para cima, ao passo que nos países subdesenvolvidos o fenômeno foi inverso” (MARTINS, 2015, p. 914). Orlando Gomes, comentando a experiência brasileira, com uma legislação imposta dentro de um contexto ditatorial, enquadrando-a em mesmos termos, ao afirmar que:

Difícilmente se teria forçado esse numeroso contingente atrasado a ir modificando a mentalidade, se a própria lei, imposta de cima, não houvesse cumprido a função educativa que exerce quando se antecipa à realidade social subjacente. No processo normal de elaboração legislativa, não teria sido possível, em tão pouco tempo, organizar a legislação do trabalho nos

termos avançados que então a distinguiram.
(GOMES, 1974, p. 08)

Por óbvio, além dessa industrialização tardia, outros fatores corroboram para a pouca utilização do instituto no Brasil, se comparado com nações desenvolvidas. Dentre estes, destacam-se três como principais, que serão adiante objeto de consideração.

O primeiro é a fragilidade sindical brasileira, cuja explicação possui razões das mais diversas, e que desboca no sentimento de pouca representatividade do sindicato perante o trabalhador, questão recorrente nas mais diversas propostas de reforma sindical no país.

Arnaldo Süssekind (2001, p. 423), analisando a tendência acima exposta de maior intervenção estatal na área trabalhista nos países subdesenvolvidos, estipula justamente que ela “cresce na razão inversa da incapacidade dos sindicatos de obterem adequadas condições de trabalho para seus representantes”.

Em seguida, tem-se como fator a abundância de legislação em matéria trabalhista, compatível com o modelo amplamente regulamentado adotado no país, mas que contrasta com a possibilidade de utilização ampla das negociações coletivas, eis que estas teriam justamente a função de complementar o sistema legal, mormente em hipóteses específicas de determinadas classes de trabalhadores.

Não por menos, o baiano Orlando Gomes (1936, p. 47) atribuía às convenções coletivas o duplo papel de evitar “a legislação oficial, que teria que ser excessivamente profusa nas atuais condições da organização do trabalho” e sua serventia “como precursora da lei, indicando ao Estado normas que o constante uso há de transformar, inelutavelmente, em leis oficiais”.

E, por fim, como bem observado pelo professor José Soares Filho (2016, p. 109), o poder normativo conferido à Justiça do Trabalho nas sentenças de dissídios coletivos veio ocupar um espaço que, em um regime de autonomia privada coletiva, é preenchido pelas normas produzidas, em sede de negociação, pelas próprias categorias econômicas e profissionais.

É interessante notar, ainda, que as negociações coletivas costumam ser divididas em espécies. A classificação de Sérgio Pinto Martins (2015, p. 890) estipula esse número em três: a primeira abrange aquelas que podem ocorrer em relação a qualquer direito trabalhista, com ampla liberdade para as partes discutirem as condições a serem adotadas. Porém, como bem adverte o autor, é um modelo que necessita de forte atuação sindical, pois, do contrário, o empregado é prejudicado na negociação. A segunda combina a negociação coletiva com a existência de uma legislação mínima, sendo este o modelo francês. A terceira espécie só admite negociação coletiva para alguns direitos específicos.

O caso brasileiro, de acordo com essa classificação, poderia ser enquadrado entre o segundo e o terceiro dos modelos apontados pelo sobredito autor, eis que, malgrado existente a legislação que servirá de parâmetro mínimo na negociação, existem determinados direitos trabalhistas infensos à negociação coletiva, mormente aqueles revestidos de indisponibilidade absoluta, constituindo patamar civilizatório mínimo de defesa da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2018, p. 137).

Feitas tais considerações, e para uma melhor compreensão acerca desse profundo instituto, torna-se agora essencial abordar a sua

própria natureza jurídica, bem como sua posição hierárquica no ordenamento, dotada de peculiaridades.

3 NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS

De pertinência conceitual basilar, e também como fundamento para a devida fixação dos pontos onde a discussão adiante levantada é baseada, o art. 611 da CLT¹ dispõe que a Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo de caráter normativo.

Da leitura do mencionado artigo, depreende-se que a opção do legislador foi pela adoção de uma teoria mista acerca da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, conceituando-a, nos termos mencionados da legislação, como um acordo normativo. Ou seja, ela é um contrato na sua formação (acordo), no sentido de ser um ajuste bilateral de vontades, negócio jurídico que traduz uma operação econômica no âmbito de relações particulares, e, ao mesmo tempo, conforme a percepção que expressa o professor José Soares Filho (2016, p. 112-113), “um conjunto de regras, de caráter genérico e impessoal, que visa a regular as atividades profissionais atuais e futuras, atingindo os contratos individuais de trabalho em curso e predeterminando o teor dos contratos dessa natureza que vierem a se realizar”.

O dito autor ainda complementa o raciocínio afirmando que, sob o aspecto normativo, genérico e impessoal da convenção coletiva,

¹ Art. 611 da CLT: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

“constitui fonte não-estatal do Direito do Trabalho, que se incorpora ao ordenamento jurídico por força de mandamento constitucional”.

Superada a explanação do caráter híbrido da convenção coletiva (com aspectos contratuais e normativos), impende tecer algumas considerações acerca da hierarquia das normas no Direito do Trabalho, nos moldes em que estava fundada até antes da Reforma Trabalhista.

Por um lado, temos a clássica lição de Hans Kelsen, que afirma:

[...] A ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas. A sua unidade é produto da conexão de dependência que resulta do fato de a validade de uma norma, que foi produzida de acordo com outra norma, se apoiar sobre essa outra norma, cuja produção, por sua vez, é determinada por outra; e assim por diante, até abicar finalmente na norma fundamental - pressuposta. A norma fundamental - hipotética, nestes termos - é, portanto, o fundamento de validade último que constitui a unidade desta interconexão criadora. (KELSEN, 1998, p. 155)

Por outro lado, no campo do Direito do Trabalho brasileiro, conforme ensina Sérgio Pinto Martins (2015, p. 922), prevalecia que “a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, salvo se esta for mais benéfica para o empregado, quando, então será aplicada”.

Também tratando do tema, de forma mais detalhada, Luciano Martínez explana:

No plano das relações de trabalho, entretanto, não se pode falar numa hierarquia normativa rígida, haja vista no topo da pirâmide hierárquica estará a norma mais favorável ao trabalhador. Esse é, aliás, o desejo do próprio legislador constitucional, que, no caput de seu art. 7º, deixa claro que os direitos ali concedidos não excluem outros que porventura venham a ser outorgados aos trabalhadores para a melhoria de sua condição social. A análise daquilo que seja melhoria, porém, entra no âmbito da subjetividade, pois, na qualidade de conceito jurídico indeterminado, somente poderá ser avaliado pelo juiz, caso surja, é óbvio, um conflito de interesses. (MARTINEZ, 2016, p. 87)

Feitas tais considerações, acerca da natureza jurídica da convenção, bem como da hierarquia das normas em âmbito trabalhista, surge a seguinte questão: poderia ou não convenção ou acordo coletivo de Trabalho dispor de modo diverso ao quanto estabelecido anteriormente na CLT?

Para responder tal questionamento, cabe destrinchar o entendimento que dominava em doutrina (SOARES FILHO, 2016, p. 112-113) e jurisprudência em três pontos, a seguir pormenorizados.

Primeiro, a convenção ou acordo coletivo é fonte do direito cuja legitimidade, no ordenamento jurídico pátrio, provém da própria Constituição (art. 7º, XXVI).

Segundo, mesmo tendo fundamento constitucional, por estar no mesmo plano dos demais direitos ali contidos, por óbvio, não pode revogá-los.

Por fim, acordo ou convenção não poderia afastar as normas de ordem pública, imperativas, inderrogáveis, que traduzem em si um interesse público relevante, tutelando um valor que o legislador julgou tão imprescindível para a sociedade que tornou indisponível para o indivíduo.

Destarte, as leis trabalhistas que contenham este conteúdo não poderiam ser objeto de negociação coletiva, não cabendo à convenção ou acordo coletivo dispor de modo diverso do quanto estabelecido. Deve-se resguardar as normas de ordem pública que consagram direitos fundamentais dos trabalhadores, inderrogáveis pela vontade das partes.

A regra, portanto, seria que, por meio da negociação coletiva, os trabalhadores pudessem buscar melhorias nas suas condições de trabalho, em patamares superiores ao quanto estabelecido em normas trabalhistas.

Deste modo, amplamente aceitáveis pela doutrina e jurisprudência, acordos e negociações coletivas que consignem a obrigatoriedade de pagamento de vale-refeição, ou que estabeleçam o pagamento de horas extraordinárias em valor superior ao legal.

A questão se torna sensível e delicada no tocante às negociações *in pejus*, que costumavam ser meramente exceções.

A jurisprudência sedimentada do Tribunal Superior do Trabalho era firme no sentido de que as normas de ordem pública, ou seja, aquelas inderrogáveis pela vontade das partes, seriam de

observância obrigatória. Assim, seria inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que negociasse *in pejus*, por exemplo, acerca de segurança e medicina do trabalho.

Neste sentido, por exemplo, é a súmula 437 do TST, que entende ser inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constituiria medida garantida por norma de ordem pública infensa à negociação coletiva.

Admitia-se, todavia, tão somente de forma excepcional, a negociação *in pejus*, tendo algumas hipóteses, inclusive, recebido previsão constitucional, consagrando algumas regras de flexibilização de condições de trabalho por meio de convenção coletiva, como a redução de salário (artigo 7º, inciso VI) e a negociação de jornada para trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento (TIR), artigo 7º, XIV.

O STF, no julgamento do RE 590415 / SC, firmou entendimento de que:

No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. [...]

Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que

respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

A tendência, portanto, é de que se entenda que a convenção ou acordo coletivo de trabalho que decorra de decisão da própria categoria profissional, manifestada em regular Assembleia Geral, não atinge a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores, concluindo-se até mesmo que o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas atua no direito individual, e não coletivo, do trabalho.

Assentadas tais bases, expondo a visão jurisprudencial e doutrinária acerca do alcance e das possibilidades da negociação coletiva que prevaleciam no ordenamento jurídico brasileiro até antes da Reforma Trabalhista, parte-se agora para a análise pormenorizada da questão, com um estudo comparado com experiências internacionais que adotaram um ou outro modelo, ou seja, priorizam o direito trabalhista negociado ou legislado, bem como das questões em torno das modificações da Lei nº 13.467/2017.

4 EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

4.1 Portugal

De acordo com a obra “Instituições de Direito do Trabalho” (SÜSSEKIND et al., 2005, p. 1111), a queda do sistema corporativista de Salazar proporcionou ao sindicalismo português maior liberdade, concretizada por meio da Constituição de 1976. Nessa linha, tem seus sindicatos livremente filiados à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, de ideologia comunista, e à União Geral do Trabalho, socialdemocrata.

Seguindo essa tendência, o Código do Trabalho português, de 2003, prevê em seu artigo 405, 1², a proibição de qualquer ingerência do Estado, partidos políticos ou associações de qualquer natureza no funcionamento do sindicato.

Quanto às convenções coletivas, o artigo 485 coloca como dever do Estado a sua promoção, ampliando ao maior número possível de trabalhadores e empregadores o seu alcance.

As principais matérias passíveis de regulação por convenção coletiva, por sua vez, são encontradas no elenco apresentado pelo art. 492, 2. Ao mesmo tempo, o art. 503, 2, impede que a mera sucessão de convenções coletivas sirva de instrumento para a redução da proteção global dos trabalhadores. Já o artigo 457, 1, estipula como garantia do trabalhador não ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja escrito.

Por fim, cabe destacar a seguinte afirmação de Viviane Herbst Padilha:

Já em Portugal, pode-se dizer que a relação entre a lei e o negociado e a aplicação do princípio do *favor laboratoris* – enquanto um método de determinação da norma concretamente aplicável – sofreu alguns ajustes nas últimas décadas, em razão das diversas alterações no ordenamento jurídico – alterações essas que, em sua maioria, buscaram, em síntese, uma dinamização da negociação coletiva e também uma certa forma de

² Artigo 405, 1, do Código do Trabalho português: “As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento”.

flexibilidade num contexto de crise econômica, podendo ser realizada a flexibilização das condições de trabalho, atualmente, por intermédio das convenções coletivas. (PADILHA, 2016, p. 80)

A experiência portuguesa, portanto, configura-se como essencial justamente por assemelhar-se à brasileira, até pela atual reforma feita neste país, no que tange à prevalência do negociado sobre o legislado, ter sido, *mutatis mutandis*, empreendida em Portugal.

4.2 América do norte

Por se tratar de nação com elevados níveis de industrialização, foi nos Estados Unidos, juntamente com a Europa Ocidental, que as convenções coletivas de trabalho surgiram e foram desenvolvidas (MARTINS, 2015, p. 914).

Nos dizeres de Arnaldo Süssekind (2001, p. 425), “[...] nos Estados Unidos e no Canadá é que prevalece a tradição de serem os direitos substantivos, salvo raríssimas exceções, objeto de contratos coletivos celebrados entre sindicatos trabalhadores e empresas”.

Na atualidade, como bem observa Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 83), “o sindicalismo é basicamente por empresas, portanto, o sindicato representa trabalhadores de uma empresa, os dirigentes são eleitos pelo colegiado da empresa e são ajustados contratos coletivos em âmbito da empresa”. Destarte, a convenção, em regra, é realizada no âmbito da própria empresa, sendo raras as que possuem aplicação nacional.

Há ainda, como segue afirmando, o direito dos empregados de eleger o sindicato de sua preferência para os representarem, com renovação das eleições quando se é pleiteado por metade mais um dos empregados.

Ao dissertar sobre o modelo norte-americano, de forte prevalência do modelo negociado, Sérgio Pinto Martins (2015, p. 918) ensina que “na convenção coletiva já estão estatuídas todas as regras que serão observadas pelos contratos individuais, restando ao empregador apenas o ato da contratação”.

E complementa, dissertando acerca da impossibilidade de intervenção estatal mesmo na fase de cumprimento da norma coletiva:

O Estado não interfere em qualquer hipótese, inclusive quando há o descumprimento da norma coletiva. Apenas encoraja as negociações e dá cumprimento à observância do ajustamento espontâneo entre as partes, consubstanciado geralmente num contrato, embora nem sempre o seja. (MARTINS, 2015, p. 918)

As considerações acima tecidas têm o fito de demonstrar a enorme liberdade existente no sistema sindical norte-americano, que alcança níveis muito distantes da realidade brasileira. Como já asseverado, os empregados é que irão eleger livremente o sindicato que irá representá-los na negociação, que pode ser até mesmo de categoria profissional diversa, sendo o empregador obrigado aceitar a representação escolhida (MARTINS, 2015, p. 918).

4.3 França

Enquanto país que serviu de exemplo para a primeira legislação brasileira sobre convenções coletivas, o Decreto Legislativo nº 21.761 (SÜSSEKIND, 2001, p. 422), torna-se imperativo tratar do atual modelo francês para uma melhor compreensão das próprias potencialidades do Brasil no tema.

Com a pluralidade sindical, a França passou a ter inúmeras correntes sindicais, cada qual com uma ideologia específica, tendo sindicais socialistas/comunistas, independentes, socialdemocratas e entre outras (SÜSSEKIND et al., 2005, p. 1111).

Por sua vez, em uma abordagem principiológica, utilizando como base teórica o pensamento de Nikitas Aliprantis, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 445) demonstra a fundamentalidade do princípio da norma mais favorável aos assalariados nesse país, sendo de caráter geral no Direito francês, tendo assim, portanto, aplicação possível nas relações das convenções coletivas e também nos contratos de trabalho.

Abre a ressalva, ainda em mesma página, que não prevalece tal princípio quando “a aplicação de uma norma conduzir à vantagem de uma categoria de assalariados em desvantagem de outra categoria de assalariados”.

Desse modo, constata-se que a experiência francesa se aproxima mais do anterior quadro brasileiro do que em comparação àquele flexibilizado concretizado pela Reforma Trabalhista, onde o princípio da norma mais favorável sofreu uma considerável redução em seu uso, perdendo seu lugar de destaque.

5 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) PERTINENTES

A convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 10/07/1992, visa fomentar a negociação coletiva em todos os ramos da atividade econômica.

Ao tratar do estímulo à negociação coletiva, a aludida convenção é expressa ao estabelecer, em seu artigo 5.1, que “deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva”.

Nessa senda, imperioso ressaltar que o próprio dispositivo realiza um importante adendo: “medidas adequadas às condições nacionais”, o que, demonstra, por óbvio, que a estrutura jurídica positiva deverá ser levada em consideração no momento em que sejam empreendidas as medidas de estímulo à negociação.

Ademais, o art. 7³ da citada convenção aduz que as medidas adotadas pelo Estado para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias ou, até mesmo, quando as condições fáticas permitirem, de acordos tripartites envolvendo o Estado e os sindicatos de empregados e empregadores.

Assim, percebe-se que o artigo estabelece uma diretriz que busca justamente impedir que eventuais mudanças no ordenamento jurídico trabalhista sejam realizadas de forma abrupta, sem que as entidades interessadas patronais e dos trabalhadores sejam consultadas, ou que seja realizado um amplo debate acerca da questão. Por

³ Artigo 7 da Convenção nº 154 da OIT: “As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores”.

consequente, a forma em que tramitou, na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 6.787, com a adoção de um regime de urgência para a votação, sem amplas discussões com a sociedade civil acerca do tema, não se coaduna com a orientação do mencionado dispositivo Convenção 154 da OIT.

Ademais, o art. 8º da Convenção assim dispõe: “As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva”.

Deste modo, o dispositivo proíbe que medidas que busquem estimular a negociação sejam concebidas ou aplicadas de forma que esta reste prejudicada.

Nesse sentido, observe-se como se posicionou a ANPT (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho), ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) e SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho), em nota técnica acerca da reforma trabalhista, assinada em 06/03/2017:

A pretensão de uma reforma como a proposta é na verdade tornar lícitas condutas vedadas pela CLT e pelas Convenções Internacionais, esvaziando o conjunto mínimo de proteções ao trabalhador. [...]

Quando a maior parte desses direitos volta ao campo da livre negociação (ainda que coletiva), faltando-nos ainda uma organização sindical universalmente pujante e representativa, descem-se alguns degraus na escada da civilidade. Onde a lei já não garante mínimos, os seus padrões

voltam a ser disputados pela força.
(ANAMATRA, ANPT, SINAIT, 2017, p. 27)

Feitas tais considerações, também a Recomendação nº 163 da OIT estabelece que as negociações devem ser amplas, livres e independentes, devendo as soluções dos conflitos ser encontradas pelas partes da negociação.

A referida recomendação, ao tratar dos meios de promover a negociação coletiva, em seu art. 5 (1)⁴, estabelece, com vias de salvaguardar um resultado útil e justo da negociação, que as partes da negociação coletiva devem tomar medidas para que seus negociadores, que tomarão as rédeas do ajuste, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

Despiciendo empreender maiores esforços argumentativos no sentido de demonstrar que esta não é a realidade da maioria dos sindicatos do Brasil, mormente aqueles de menor expressão, em que os representantes não têm o treinamento técnico adequado para a realização de negociações coletivas, o que pode vir a prejudicar a coletividade de trabalhadores nos ajustes.

Por fim, de fundamental importância é a Convenção nº 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, apesar de ser considerada pela própria Organização como convenção básica quanto à questão da liberdade sindical e estar entre as mais adotadas internacionalmente (OIT, 1994, p. 04-05).

⁴ Artigo 5 (1) da Recomendação nº 163 da OIT: “As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado”.

Em suma, sua principal característica é a defesa de uma estrutura social que fomente a liberdade sindical nas suas mais amplas formas, imprescindível para a construção de um sistema que consagre devidos meios de representação.

Nesse sentido se apresenta seu artigo 2⁵ quando dispõe que trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia de qualquer ente estatal, organizações de sua escolha.

Como é latente quando posto em contraposição, o ordenamento jurídico brasileiro ainda se distancia muito do proposto por tal convenção. Entre os entraves facilmente constatáveis, destaca-se como principal a imposição do modelo de unicidade sindical, conforme o art. 8º, II da CF, além de outras questões presentes na estrutura sindical brasileira que demonstram que se trata de um sistema “engessado”, completamente incompatível com a liberdade sindical nos moldes da convenção acima debatida.

6 A LEI Nº 13.467/2017

Como anteriormente exposto, prevalecia, em regra, a aplicação da norma mais favorável no tocante a conflitos quanto à hierarquia normativa trabalhista. As exceções se resumiam, basicamente, a disposições constitucionais expressas em sentido contrário.

⁵ Artigo 2 da Convenção nº 87 da OIT: “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”.

Contudo, através das inovações promovidas pela Lei nº 13.467, tal quadro foi profundamente modificado. Conforme o reconstruído artigo 620 da CLT, “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, invertendo-se assim sua redação anterior, que apontava a prevalência da convenção coletiva quando mais favorável.

Nesse caso, buscou-se privilegiar o acordo coletivo por se tratar de norma mais específica, e, portanto, mais hábil para se amoldar às condições de cada empresa, arriscando-se, entretanto, reduzir as garantias e proteções destinadas ao trabalhador em âmbito mais geral.

Simultaneamente, foram criados os artigos 611-A e 611-B nesse mesmo diploma normativo, estabelecendo, respectivamente, um rol exemplificativo de hipóteses em que a convenção e acordo coletivo prevalecem sobre a lei, e um rol taxativo de quais direitos não podem ser objeto de supressão ou redução por essas negociações.

Dentre as hipóteses de maior controvérsia, destacam-se a possibilidade dos acordos e convenções versarem sobre: intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos, sendo o atual intervalo mínimo previsto na CLT de 1 hora; teletrabalho, haja vista que, anteriormente à reforma, estes trabalhadores eram equiparados aos demais em direitos e garantias, o que, com o advento da reforma, poderão ser suprimidas em negociação; registro da jornada de trabalho, que poderia vir a deixar ao arbítrio das partes a marcação do horário de entrada e saída dos trabalhadores, dificultando a atuação dos órgãos fiscalizadores; dentre outras hipóteses previstas ao longo dos incisos do supracitado artigo 611-A.

A redação do Art. 611-A visa ampliar o leque de direitos trabalhistas suscetíveis à negociação coletiva. Todavia, a crítica que se

realiza à redação do artigo, como se denota dos exemplos citados no parágrafo anterior, é que se abriu a possibilidade de negociação de direitos ou interesses indisponíveis, ou seja, diretamente referidos à dignidade do trabalhador.

Ainda, e de modo surpreendente, o artigo 611-B, em seu parágrafo único, prevê que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, indo em sentido contrário a um entendimento consolidado pela doutrina.

Segundo lição de Arnaldo Sússekkind (2005, p. 803), a limitação da duração do trabalho ostenta os seguintes fundamentos:

- a) de natureza biológica, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) de índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

Como apontam Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

A fisiologia forneceu os dados para o primeiro fundamento científico da conveniência da

limitação da duração do trabalho. De fato, cientistas verificaram que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção.

Os modernos fisiologistas descrevem, com luxo de pormenores, o processo pelo qual a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano quando desenvolve prolongada atividade. A perda do oxigênio do sangue, o aumento de sua taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e do CO^3H^2 são alguns dos fatores que concorrem para a formação das toxinas da fadiga. A acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar, produzindo os sintomas subjetivos do mal-estar ou dispnéia.

Se o organismo humano se entrega a uma atividade sem trégua, a fadiga se converte em fadiga crônica. Esta, como observa LABRANCA, predispõe o indivíduo às doenças e conduz à invalidez e velhice, abreviando a vida humana. PALACIOS, estudando as projeções sociais da fadiga, demonstra a sua nociva influência sobre o desenvolvimento do próprio organismo, a mortalidade, os acidentes do trabalho, a tuberculose, e até mesmo a fadiga hereditária, como uma das causas mais sérias das perturbações sofridas pelo organismo da mulher, que repercutem dolorosamente na descendência.

Salienta-se que não se trata, apenas, de fadiga muscular, eis que cada impulso de trabalho dado

a um músculo provoca o que se chama irritação no sistema nervoso central. A continuada operação produz desgaste da substância nervosa, e determina a fadiga cerebral com todas as conseqüências.

Consideradas, pois, as limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho, e as conseqüentes alterações físicoquímicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho. (GOMES; GOTTSCHALK, 1968, p. 270-271)

Como se pode perceber, torna-se evidente que a supracitada previsão desnatura por completo os institutos, servindo de instrumento meramente para uma flexibilização em área que não poderia, em verdade, ser negociada *in pejus*.

É também constatável o inevitável surgimento de reflexos na atuação da Justiça do Trabalho, dos entes de inspeção do trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Isto porque o §3º do art. 8º da CLT, com a redação da Reforma, dispõe que, no exame da convenção ou acordo coletivo do trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Assim, resta bastante reduzida a margem de atuação dos juízes do trabalho quando da análise do quanto estabelecido nas negociações.

Nesta linha, a reforma em discussão afetará diretamente a atuação do MPT e da Auditoria Fiscal do Trabalho. Ao se implantar a

prevalência do modelo negociado sobre o legislado, a atuação do *Parquet* Laboral e das Superintendências Regionais do Trabalho ficará adstrita, em suma, à verificação das formalidades dos acordos e convenções coletivas.

7 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO MODELO NEGOCIADO E DESAFIOS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO

Ultrapassadas essas variadas exposições necessárias para um adequado posicionamento dentro da polêmica suscitada, impõe-se agora a necessidade de uma discussão mais concentrada acerca dos impactos de um modelo majoritariamente negociado em solo brasileiro.

Todavia, antes de adentrar nesse assunto, é necessário que o leitor tenha em mente duas importantes premissas.

A primeira é a de que, ante a complexidade do tema, não se pretende aqui abordar uma receita pronta ou simplesmente trazer uma lista de “prós” e “contras” do modelo negociado. Diametralmente, busca-se, de maneira fundamentada, após amplo estudo doutrinário realizado, elencar, a partir da realidade brasileira, os motivos pelos quais determinada circunstância tende ou não a funcionar no Brasil.

A segunda premissa é de que, entendendo o forte e amplo espectro ideológico que a análise do tema pode ensejar, busca-se abordar a questão da maneira mais objetiva possível, sempre fundamentando as razões pelas quais se elencou tal condição como vantajosa ou não, restringindo-se eventuais juízos de valor puramente ideológicos na análise.

Não por menos, e de acordo com o exposto, o surgimento da convenção coletiva de trabalho gerou uma considerável repercussão frente às amplas possibilidades que trazia à mente dos juristas de todo o mundo. Como destacaram seus maiores entusiastas, formava-se uma nova fonte normativa diante de seus olhos, capaz de rivalizar com a própria legislação tradicionalmente posta.

Orlando Gomes, no longínquo ano de 1936, deixa bem claro esse rebuliço para a doutrina jurídica internacional da época causado pelo instituto, cabendo destaque ao seguinte trecho, em referência ao jurista francês León Duguit:

[...] Basta assinalar, acompanhando a lição do mestre de Bordeaux, que a convenção coletiva apresenta-se com todas as características de uma verdadeira lei, do ponto de vista material, mas que não emana do Estado, senão da vontade de particulares, por acordo. Verificado o carácter preponderantemente normativo da instituição, concorrendo com o Estado na função reveladora do Direito, fácil é avaliar a importância que assume, na esfera jurídica, esse curioso fenómeno que surge impregnado de um sentido profundamente revolucionário. (GOMES, 1936, p. 35)

Como também, tratando de Gaston Morin:

A determinação do carácter normativo da convenção coletiva, a que Duguit chegou, pela demonstração da existência de todos os elementos característicos de uma lei, constitui para Gaston

Morin um sintoma pronunciado de decadência da soberania da lei. (GOMES, 1936, p. 35)

E, de fato, não se pode considerar exagero as reações a essa inovação. Como disposto anteriormente, a experiência internacional mostrou como houve grande espaço para um maior ou menor aproveitamento de seu potencial. O Brasil, por sua vez, buscando mais uma vez em sua história dar um maior peso jurídico à negociação coletiva, implementou um modelo onde esta prevalece sobre o legislado de forma ampla, e tratar a questão negligenciando a vastidão do tema, simplificando o debate como uma disputa onde haveria opções absolutamente adequadas, é fazer pouco caso de tais opiniões elencadas e da própria cultura jurídica internacional.

Pois bem, feitas tais ponderações, observa-se o seguinte quadro:

Um eventual benefício da adoção de um modelo negociado é a própria simplificação do procedimento de elaboração de normas que regulam a relação laboral, se comparadas com a lei. Esta situação, em tese, tendo em mente todas as situações anteriormente elencadas no presente estudo, que poderiam vir a prejudicá-la, é capaz de ensejar uma maior facilidade para as partes adotarem normas que melhor regulassem a relação, podendo também superá-las com maior facilidade, sem depender de um processo legislativo formal (MARTINS, 2015, p. 892).

Desta circunstância também decorre o fato de que a negociação é específica, melhor atendendo aos interesses particulares das categorias em negociação (MARTINS, 2015, p. 892). Há que se ter em mente que atualmente predomina uma alta especificação do trabalho, principalmente em setores mais desenvolvidos da indústria brasileira;

em razão disto, as classes de empregados e empregadores têm cada vez mais demandas específicas que uma lei geral e abstrata não pode tutelar.

Há que se registrar ainda a valorização da autonomia privada coletiva das partes em negociação, com estas tomando o protagonismo da relação jurídica da qual integram, e que, justamente por serem partes da relação, estariam mais legitimadas a tutelar seus interesses de forma mais adequada, após incessantes negociações, do que o Estado.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 53), “é um modelo democrático, pluralista, compatível com o Estado de Direito, que nele encontra uma forma adequada de realização”.

Esse mesmo autor defende ainda, em sequência, sua maior eficácia em relação aos demais modelos, “uma vez que o que é consentido conta com a probabilidade de ser cumprido de modo heterônomo”.

Todavia, a questão que merece reflexão é se estes benefícios elencados poderiam, mormente no caso brasileiro, prejudicar os interesses da parte mais frágil do embate entre capital e trabalho, o próprio trabalhador.

Deste modo, respeitável argumentação é trazida por diversos especialistas na questão, na tentativa de demonstrar como a adoção de um modelo negociado, no Brasil, ocorreria com o aviltamento dos direitos trabalhistas e da saúde e segurança do trabalhador, e que eventuais vantagens do modelo não passariam de falácias argumentativas.

É necessário, portanto, tomar cuidado com “a sacralização do dogma da autonomia da vontade com suas sequelas” (NASCIMENTO, 2011, p. 53).

Se, por um lado, há de fato experiências exitosas de modelos onde a negociação coletiva é permitida amplamente, por outro é necessária a constatação de que há uma razão para que muitos países, especialmente os subdesenvolvidos, adotem o modelo da regulamentação estatal.

Sendo o Brasil uma nação de dimensões continentais, com distintas realidades socioeconômicas, a atuação sindical é desproporcionalmente distribuída. Regiões que concentram a indústria, por exemplo, possuem, na maioria das vezes, sindicatos mais ativos na defesa dos seus membros, fato não constatável em outras partes do país.

De tal modo, “essa circunstância fundamenta o intervencionismo básico da legislação trabalhista, assim como o poder arbitral atribuído [...] a tribunais ou conselhos de conciliação e arbitragem” (SÜSSEKIND, 2001, p. 424). Corre-se o risco, em uma reforma que desregulamente o Direito do Trabalho, de perpetuar ou mesmo ampliar as diferenças nos níveis de desenvolvimento social e proteção ao trabalhador nas diferentes áreas brasileiras e nas diferentes categorias profissionais.

Não se pode menosprezar, nesses moldes, a seguinte constatação:

Ao arbitrarem ou julgarem os conflitos coletivos de trabalho, os referidos tribunais ou conselhos se convertem em instrumentos de *equidade social*, quando estendem vantagens obtidas por sindicatos representativos e atuantes a categorias

destituídas de poder de pressão. O desempenho dessa tarefa, de magna importância sob o prisma da macroeconomia, evita a indesejável criação de um elitismo operário, quer em razão de categorias profissionais, quer em termos de regiões, o que constitui hoje grande preocupação das centrais sindicais em alguns países. (SÜSSEKIND, 2001, p. 425)

Nesse passo, imperioso consignar que a redação do artigo 611-A da CLT, cujo §1^o visa limitar a análise do judiciário trabalhista, no exame de acordos ou convenções coletivas, às questões formais e conformidade dos elementos essenciais ao negócio jurídico, poderia limitar a atuação que busca a *equidade social*, conforme citação *supra*, característica do judiciário trabalhista.

Como alhures indicado, a estrutura sindical brasileira nem sempre se apresenta adequada para os interesses da categoria. Sendo verdade que “quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva” (SÜSSEKIND et al., 2005, p. 1182), dificilmente a adoção de um modelo que privilegie o negociado sem as devidas reformas sindicais ensejará adequado quadro para a classe trabalhadora.

Com efeito, a adoção de um modelo que privilegie o negociado em detrimento do legislado não prescinde de prévia reforma do sistema sindical brasileiro, de forma que as entidades sindicais se tornem mais

⁶ Art. 8º §3º da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista: “No exame da convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

representativas, ampliem a sua capacidade de negociação e se aproximem dos respectivos filiados.

8 CONCLUSÃO

Os grupos de pressão espalhados em nossa sociedade, referenciados na introdução desse artigo, por vezes estipulam quadros de antagonismo entre o bem e o mal na defesa de seus interesses contra os adeptos de correntes contrárias de pensamento. Apresentam-se como detentores da única solução que contemplaria o bem-social, defendendo-a dos demais grupos que não tracejariam caminhos para a sua obtenção, seja por ignorância ou mesmo má-fé.

Polarizada, a sociedade acaba, quando tais situações emergem, presa em impasses, sofrendo danosas consequências quando finalmente impera apenas uma solução extremada do conflito.

Evitando cair em defesas maniqueístas de determinados modelos, o presente trabalho constatou que as opções políticas possíveis no conflito entre o legislado e o negociado não importam necessariamente na melhoria ou piora da sociedade, mas, certamente, exigem a criação de uma estruturação normativa capaz de desenvolver os potenciais da resposta adotada, sendo inadequada uma simples defesa em abstrato de determinada solução, devendo ser também pontilhado adequadamente os meios que a sustentarão.

Dito isso, a adotada prevalência do negociado não se sustenta com a manutenção de um ordenamento construído como um todo partindo da premissa contrária, ou seja, da prevalência do legislado.

Urgem, para a funcionalidade de um novo modelo, outras reformas ainda pouco debatidas no atual contexto brasileiro, especialmente a reforma sindical, já que são os entes sindicais peças de destaque nas próprias negociações coletivas, não sendo possível se falar em justiça do negociado antes de se ter consolidado uma adequada representação das partes da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA, ANPT, SISNAT. **Nota Técnica Reforma Trabalhista**. Disponível em: https://sinait.org.br/docs/NOTA_TECNICA_ANPT_-_SINAIT_-_ANAMATRA_-_REFORMA_TRABALHISTA.PDF. Acesso em 05 de maio de 2017.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo, SP: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. Salvador, Bahia: Gráfica Popular, 1936.

_____; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 1968.

_____. **Questões de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1974.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. 6ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31 ed., São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo, SP: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

PADILHA, Viviane Herbst. **Negociação Coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho**. 2016. 110 F. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, com menção em Direito Laboral). Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra. 2016. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/33053/1/Negocia%C3%A7%C3%A3o%20Coletiva%20como%20instrumento%20de%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20-%20Viviane%20Herbst%20Padilha.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2017.

Organização Internacional do Trabalho. **A liberdade sindical**. Tradução: Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: LTr, 1994.

SOARES FILHO, José. **A Negociação Coletiva em Face das Relações de Trabalho**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94656/2016_soaresfi

AS ROTAS NEGOCIAIS COLETIVAS TRABALHISTAS NO BRASIL: O CONFLITO COM O LEGISLADO

lho_jose_negociacao_coletiva.pdf?sequence=1. Acesso em 20 de maio de 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2001.

_____ et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo, SP: LTr, 2005.