



A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHADOR

LABOR REFORM AND ITS REFLECTIONS ON THE COLLECTIVE LABOR LAW

*Renata da Silva Toledo*¹

RESUMO: O estudo tem por objetivo analisar os reflexos ocasionados com a promulgação da lei nº 13.467/2017 que instituiu a reforma trabalhista no Brasil diante do âmbito do Direito Coletivo do Trabalho e problemática que envolve quais são seus impactos. O Direito coletivo como conjunto de normas e regras que regem a relação entre o conjunto obreiro e o empregador, historicamente instituiu o sindicato como instrumento para que conseguir parrelhar as negociações trabalhistas. Na tentativa de analisar problemática exposta, o trabalho utilizou-se de método bibliográfico com exploração de conteúdo. Conclui-se a importante necessidade em interpretar as novas regras trazidas pela reforma a luz da Constituição e de maneira mais benéfica, pois em diversos dispositivos encontram-se manifesta afronta a Carta Magna e aos direitos sociais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Direito Coletivo; Trabalhador.

ABSTRACT: The purpose of this study is to analyze the effects of the enactment of Law No. 13,467 / 2017, which instituted labor reform in Brazil in the context of the Collective Labor Law and a problem that involves its impacts. Collective law as a set of norms and rules governing the relationship between the worker and the employer, has historically

¹ Graduada em Direito pela Associação de Ensino e Cultura do Mato Grosso do Sul.

instituted the union as an instrument for negotiating the labor negotiations. In an attempt to analyze the exposed problematic, the work was based on bibliographic method with content exploration. The important need is to interpret the new rules brought about by the reform in the light of the Constitution and in a more beneficial way, since in various devices there is a manifest affront to the Magna Carta and to social rights.

Keyword: Labor Reform; Collective Right; Worker.

INTRODUÇÃO

O conceito de igualdade propagado e garantido em nossa Constituição Federal de 1988 determina que todos são iguais em direitos e obrigações. Em termos trabalhistas, observa-se que esse princípio se perderia se não se atentasse ao fato de que em uma relação contratual os lados não são parelhos entre si em quesito negocial, uma vez que um trabalhador que possui apenas sua força laboral para vender, não teria as mesmas condições de transacionar que o empregador, que, em regras gerais, possui conhecimento de gerenciamento de pessoas e serviços, administração de seu negócio, entendimento técnico e financeiro.

Desse modo, através da organização coletiva os trabalhadores encontraram um meio de reverter à inferioridade entre os lados, com o intuito de melhorar as condições operárias, já que mesmo antes da intervenção Estatal tutelando os direitos do trabalhador, a figura da negociação no âmbito individual ou coletivo do trabalho sempre esteve presente, objetivando definir regras dentro do contrato de trabalho.

Com o avanço tecnológico e social a força das negociações sindicais se tornou cada vez maior, encontrando respaldo constitucional quanto à criação de normas jurídicas vinculantes para suas bases profissionais, conforme o artigo 7º, inciso XXVI, os chamados acordos e convenções coletivas, bem como sua livre fundação e associação profissional ou sindical, artigo 8º da Constituição Federal.

A reforma trabalhista implementada no Brasil através da Lei nº 13.467/2017 trouxe significativas mudanças no direito coletivo do trabalhador, porém, quais são? O

trabalhador beneficiar-se-á ou não com essas alterações? Quais reflexos trazem essa reforma quanto à organização coletiva do trabalho?

A temática é dotada de importância e pertinência por sua aplicabilidade prática cotidiana na vida pessoas, diante das inquietantes discussões jurídicas acerca do direito coletivo do trabalho, o estudo se propõe a demonstrar as alterações trazidas com a reforma trabalhista, justificada pela necessidade de contribuir para o aprofundamento textual daqueles que se interessam pelo tema, combinado com a relevância de levar conhecimento a aqueles que se encontram em uma relação de trabalho.

1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO – CONCEITO

Direito coletivo do trabalho em uma breve definição é o conjunto de normas, regras e princípios que regulam a relação entre o coletivo obreiro, representado por seu sindicato e o coletivo empresarial, representado também por seu respectivo sindicato ou autonomamente. (DELGADO, 2011). Compreende-se, portanto, que os sujeitos protagonistas desse contexto são os sindicatos, tanto dos trabalhadores, quanto o patronal, lembrando que essa posição pode ser ocupada por outra entidade, como citado, pelo próprio empregador.

Oliveira (2016) pontua que o Direito Coletivo do Trabalho representa espécie dentro do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a negociação coletiva, o direito de greve e a representação dos trabalhadores. A autora diz que se trata da ramificação que regula diversas pessoas com interesses em comum, no qual venham a pertencer a um mesmo grupo de características, sendo representados por um sindicato, em que tais interesses são grupais e não individuais.

Nascimento (2009) conceitua sendo as relações jurídicas possuindo como sujeitos os sindicatos de trabalhadores ou empregadores ou grupos, tendo como causa a defesa dos direitos coletivos de seus membros. Giuliano Mazzoni *apud* Nascimento (2009, p. 1214) amplamente destaca:

É a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses dos grupos.

Desse modo, difere-se do Direito Individual do Trabalho que é relacionado entre empregado e empregador, aqui seus pilares são construídos entre empregados e empregador, pautando-se nas demandas coletivas em comum. (ARABI, 2013).

A partir do século XIX, na expansão do capitalismo, foi possível perceber a relação coletiva de trabalho, onde os trabalhadores passaram a perceber que diante da força econômica empresarial eram determinadas imposições precárias de trabalho, em que os mesmo compreenderam a necessidade de se unirem para ganhar o mínimo de força na tentativa de defender seus interesses, surgindo a partir daí o ser coletivo obreiro, passando os trabalhadores a agirem por meio de grupos, associações, entidades, visando fazer frente ao poderio da parte empregadora. (ARABI, 2013).

Com o decorrer do tempo, o supracitado autor informa que houve a percepção que dentro da relação de emprego o empregador sempre atuará de maneira coletiva, independentemente de não estar representado por um sindicato ou agir de maneira autônoma. É assim porque sua manifestação de vontade estará apta a gerar consequências a um grande número de pessoas, sejam os trabalhadores de sua empresa, seja o trabalhador individual e sua família, repercutindo em grande escala social seus atos.

Por outro lado, a manifestação de vontade do indivíduo dentro da relação de emprego de maneira isolada, nada produzirá de efeito para além da relação com seu empregador. Inaugurou-se com base no embate de forças desproporcionais entre essas classes e os efeitos de seus interesses a ideia do movimento sindical, como possibilidade de fortalecer os trabalhadores, através de reivindicações em face da defesa de seus direitos. (ARABI, 2013).

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL

Se através dos sindicatos que se fizeram valer os direitos da classe operária, bem como a possibilidade de negociação entre os lados da relação de trabalho, faz-se mister demonstra a evolução histórica sindical em território nacional.

Inicialmente, importa destacar brevemente com base nas palavras de Godinho Delgado (2011, p.70) a definição de sindicato:

[...] entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Inclui-se a definição acima que existem também os sindicatos patronais, no qual atuam em defesa da classe empresária e empregadora. Os sindicatos são um importante instrumento de defesa e fortalecimento dos direitos pertinentes à relação de emprego.

Nessa toada, o surgimento sindical brasileiro se deu na década de 1930, em que pese que antes de tal época ainda não estavam relacionadas as relações de emprego no Brasil. Desse modo, a partir dessa data, no governo de Getúlio Vargas, floresceu o sistema sindical no país, uma vez que o processo de industrialização no país começou a se expandir e através de influências de imigrantes europeus que traziam ideias sedimentadas em seus países de origem. Porém, havia forte controle sobre a atuação sindical, pois o governo atuava de maneira autoritária e intervencionista. (ARABI, 2013).

Em 1934 o controle absoluto foi amenizado pelo texto constitucional que previa o direito de associação, mas com a nova expressão constitucional de 1937, assumidamente um governo autoritário, o governo passou a controlar ainda mais as ideias opostas a sua, o que vinha de encontro com a classe operária. (SILVA, 2014).

Silva (2014) pontua que na Constituição de 1937 instituiu-se o sindicato único, no qual se estabeleceu um sindicato por categoria e na mesma base territorial, em que permitia a interferência Estatal, não podendo desrespeitar a política econômica governamental, sob pena da perda da carta sindical.

As constituições de 1946 e de 1967 não trouxeram mudanças significativas, permanecendo o sistema sindical o mesmo. Entretanto, em 5 de outubro de 1988 é promulgada a atual Constituição Federal Brasileira que instaura finalmente mudanças substanciais no modelo anterior, que podemos citar a liberdade sindical como direito fundamental, importância de seu movimento e atuação, proteção ao direito de greve, representação dos trabalhadores que não por meio de sindicatos, garantias provisórias aos trabalhadores envolvidos na atuação dentro dos sindicatos. (ARABI, 2013).

É necessário avançar rumo à plena efetivação dos direitos coletivos e os sindicatos são importante instrumento para tanto. Dessa maneira, a seguir serão demonstrados os

impactos ocorridos com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 nessa ramificação do Direito do Trabalho.

3. OS IMPACTOS DA LEI 13.467/2017

A lei 13.467 de 13 de julho de 2017 altera a Consolidação das Leis do Trabalho por meio do decreto de Lei 5.452/1943 e as leis nº 6.019/1974, nº 8.036/1990 e nº 8.212/1991 a fim de adequar as novas relações de trabalho. A *vacatio legis* perdurou por 120 dias e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, alterando mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, o que obviamente trouxeram a tona uma gama de polêmicas e discussões. (OLIVEIRA, 2017).

Entre os principais reflexos que a promulgação da lei 13.467/2017 trouxe foi quanto a forte prevalência do negociado sobre o legislado, tema a ser tratado adiante, mas, como pondera Oliveira (2017, p. 25), sua importância está no fato que a sociedade pede por mudanças, entretanto, desde que não haja manifesto prejuízo à classe trabalhadora.

A possibilidade de prevalência do que for acordado entre as partes sobre o que está previsto pelo ordenamento jurídico é um dos temas de extrema relevância inseridos na CLT de forma clara através da Reforma Trabalhista. A importância do referido tema reside no fato da sociedade clamar por mudanças no Direito do Trabalho, sendo imperioso, porém, que tais mudanças sejam efetuadas sem que haja prejuízos para o trabalhador no âmbito dos princípios de força protetiva e das garantias já assegurados pela CLT.

Dessa maneira, seguem os principais pontos impactados ocasionados com a mudança na legislação trabalhista.

3.1 Contribuição Sindical

O primeiro a ser apontado quanto à mudança advinda com a reforma na legislação pátria trabalhista no âmbito do direito coletivo se refere à contribuição sindical. Nos artigos 545 a 602 a nova lei extingue a contribuição sindical, que até anteriormente a mesma, era obrigatória das categorias econômicas e profissionais. (BASÍLIO, 2017).

O posicionamento do autor é de que a medida reflete de maneira positiva e bem-vinda, porém haveria a necessidade de fase de adaptação para tanto:

a medida é bem-vinda, porém, precisava de uma fase de adaptação para garantir a independência e autonomia dos sindicatos, assim como a legitimidade de sua representação. Preocupa-nos a ampliação de poderes dos sindicatos se dar, ao mesmo tempo e na mesma medida, em que se retira fonte de renda relevante como o chamado imposto sindical. (BASÍLIO, 2017, pág. 02).

Lúcida a compreensão dada à fatídica, uma vez que a reforma trabalhista veio para estender a atuação sindical, colocando a frente da lei o próprio negociado e, retira a única fonte de renda obrigatória do mesmo, torna-se um tanto quanto contraditório esperar que atuem de maneira precisa com o impacto financeiro no qual lhe foi dado. Desse modo, a alteração apesar de positiva, deveria ter passado por uma fase de adaptação para que os sindicatos não sentissem o forte impacto de uma vez.

3.2 Ampliação da Terceirização para toda e qualquer atividade

Esse fator reflete na atuação sindical. Basílio (2017) ensina que ampliar a terceirização para toda atividade da empresa incentiva à contratação de mão de obra terceirizada e conseqüentemente enfraquece os sindicatos representativos de suas categorias, ensejando a criação de sindicatos de terceirizados, o que possibilita que esses mesmos sejam criados e mantidos pelos patrões. Deve haver imenso cuidado com tal modificação, uma vez que em tempos de crise os sindicatos são praticamente neutralizados através de suas relativizações.

3.3 Participação Sindical na Homologação de Rescisão Contratual e Participação em Dispensas Coletivas com Impacto Social

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Nesse ponto, a reforma retirou dos sindicatos a prerrogativa em obrigatoriamente homologar as rescisões contratuais de após um ano de exercício do indivíduo. Basílio (2017) acredita que tal retirada se deu de maneira acertada, pois a mesma se tratava de prerrogativa Estatal delegada aos sindicatos. Porém, o autor é taxativo ao apontar que ao

extinguir a previsão jurisprudencial de obrigatoriedade em participação dos sindicatos nas dispensas coletivas é preocupante.

Retirar dos sindicatos a prerrogativa de negociar grandes dispensas, num cenário de crise como o que vivemos e, sobretudo, com a terceirização amplíssima que a legislação pretende implantar, parece confirmar nossa preocupação de que a reforma, em verdade, não pretendeu reforçar a negociação com paridade de armas, mas, ao contrário, favorecer somente um dos lados. Note-se, aqui se trata de rescisões contratuais com grande impacto social, capazes, inclusive, de extinguir uma base sindical. Não é a mera homologação de dispensa, mas de possível EXTINÇÃO DE UMA CATEGORIA, em favor talvez de outra, terceirizada, menos organizada. (BASÍLIO, 2017, p. 02)

Nota-se aqui o favorecimento de apenas um lado e não a paridade para ambos negociarem, afinal uma situação de grande impacto social como essa merece a presença de força e luta sindical na defesa de uma categoria, que sem tal prerrogativa poderá, como aponta o autor extingui-la em favor de alguma outra terceirizada.

3.4 Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas

O artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho após sua reforma traz a seguinte redação:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Aqui foi criada a hipótese de anualmente e perante a presença do sindicato dos empregados da categoria, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, durante a vigência do contrato ou não de emprego. Basílio (2017) critica tal alteração legal, pois entende ser mais uma tentativa de excluir da apreciação do judiciário lesão ou ameaça a direito, expressos em nossa Constituição Federal através do artigo 5º inciso XXXV.

3.5 Direitos Negociáveis

Com efeito, os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (2017) trazem um extenso rol taxativo dos direitos que podem ou não ser negociáveis através de convenção ou acordo coletivo, no qual passa a ter prevalência sobre a lei, são os artigos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;

- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
IX - repouso semanal remunerado;
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
- Parágrafo único. 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.

Os debates quanto aos citados artigos são longos. Trazendo os pontos problemáticos e relevantes, aponta-se inicialmente quanto ao enquadramento de funções de confiança por simples acordo, conforme o inciso V, o que gera o fim do pagamento de

horas extras. Aponta-se também quanto ao inciso XII sobre o enquadramento em grau de insalubridade, tal questão refere-se a segurança e medicina do trabalho e seu enquadramento deve ser realizado por profissional habilitado, no qual analisa o ambiente e condições em que o indivíduo está exposto para então determinar com base o grau de incidência de agentes insalubres de acordo com os limites de tolerância das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, não sendo plausível acordo quanto à temática. (BASÍLIO, 2017).

O estudo do autor citado aponta também o parágrafo 1º do artigo 611-A que informa restrição à verificação por parte da Justiça do Trabalho apenas quanto aos requisitos: agente capaz, objeto lícito possível, determinável e forma prescrita e não defesa por lei, com base no artigo 104 do Código Civil vigente quando o acordo firmado. O autor discorda com artigo de lei, uma vez que há os requisitos negativos do negócio jurídico no qual não podem ser ignorados e que invalidariam o negócio, como o erro, dolo, coação e vícios de manifestação de vontade.

Não é preciso ser formado em direito para saber que “contrato” assinado por coação de uma parte sobre a outra, ou por informações incorretas prestadas intencionalmente por uma das partes, ou, talvez, firmado por sindicato ilegitimamente constituído, precisa ser invalidado pela justiça. Mais relevante ainda, pois os acordos e convenções coletivas são negociados e assinados pelos sindicatos, mas suas cláusulas regulam os contratos de trabalho de todos os trabalhadores da categoria, de quem seja ou não filiado! (BASÍLIO, 2017, p. 03).

É descuidada a previsão que deixa de lado a avaliação dos defeitos do negócio jurídico, principalmente pelas cláusulas regulamentadas abrangerem todos os trabalhadores e não apenas aqueles filiados e, mais importante que isso, ignorar que pode haver intencionalmente informações prestadas incorretas, sindicatos ilegítimos ou erro, dolo e coação, trazendo manifestos malefícios à classe operária.

Entre os questionamentos apontados, o estudo que se embasa essa parte do trabalho através do autor Nicolas Basílio (2017) apresenta outro ponto preocupante quanto ao reflexo da reforma trabalhista no direito coletivo, ele se trata da problemática previsão que obriga a participação dos sindicatos acordantes em ações judiciais para atestar a validade de cláusula de acordo coletivo que tenham pactuado, como litisconsortes necessários. Tal previsão é inconstitucional, pois afronta diretamente o artigo 5º inciso XXXV da CF/88,

violando o acesso a justiça, impondo condição de tornar inviável a apreciação através da justiça de cláusula coletiva.

Ainda quanto aos artigos supracitados, o artigo 611-B traz em seu rol taxativo objetos que não podem ser acordado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que nos leva a crer que tudo que não estiver disposto nas entrelinhas seria legal seu acordo. Apesar de agir acertadamente em suas disposições quanto às impossibilidades de negociação dos direitos ali elencados, o legislador cometeu o grave erro de apontar de maneira exclusiva o que inegociável, quando isso deverá vir da Constituição Federal, pois é pra isso que o sistema jurídico é organizado de maneira hierárquica. (BASÍLIO, 2017).

Por uma leitura superficial desses incisos, é possível constatar que muitos foram os direitos trabalhistas poupados da negociação coletiva, demonstrando que a prevalência do negociado sobre o legislado está longe de ser absoluta. Incumbe à Justiça Laboral, portanto, fazer o controle e a fiscalização da liberdade de negociação outorgada aos entes sindicais à luz da previsão do artigo 611-B. (MANTOVANI, 2018, p. 02).

Conclui-se que o negociado sobre o legislado está longe de ser absoluto, no qual se faz necessária controle e fiscalização da liberdade de negociação com base na legislação e na Constituição Federal.

3.6 Ultratividade das Convenções e Acordos Coletivos

O artigo 614 em seu parágrafo 3º exclui a ultratividade das convenções coletivas e acordos coletivos. Esse princípio foi utilizado de maneira analógica através de jurisprudências e é originário do Direito Penal, no qual estabelecia que as cláusulas negociadas incorporavam o contrato de trabalho mesmo após a vigência do prazo estabelecido, até que novo instrumento fosse celebrado. Porém a expressão se dá atualmente da seguinte maneira: “Art. 614. (...) § 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”, desse modo findando-se o prazo estipulado da duração de acordo ou convenção coletiva do trabalho torna-se vedada a ultratividade, ficando sem amparo a situação negociada até que haja nova negociação, o que influencia ainda mais a atenção e participação sindical. (MANTOVANI, 2018)

4. PARÂMETRO ENTRE O REGRAMENTO ATUAL E ANTERIOR A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 QUANTO À PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Insta constar a clássica diferença entre as normas autônomas da legislação. Diferencem-se inicialmente através de sua elaboração, são originárias de um poder sindical e não há a lentidão legislativa. Em segundo plano, a legislação abrange a sociedade de maneira geral, enquanto as normas autônomas alcançam um grupo específico. (OLIVEIRA, 2017).

Anteriormente havia garantias que não podiam ser transacionadas através de grupos, como aponta Alice Monteiro de Barros (2009) a negociação coletiva não pode alcançar preceitos que resguardam a saúde do trabalhador, quanto à higiene e segurança do trabalho, porém, com a reforma trabalhista isso se tornou possível através da possibilidade de negociação do grau de insalubridade, apesar de referir-se a matéria que resguarda a integridade física e moral do trabalhador.

Maurício Godinho Delgado (2011) informa não haver na legislação trabalhista critério hierárquico, mas sim incidência concorrente, em que a norma que disciplinar condição mais benéfica ao trabalhador prevalecerá sobre as demais. Oliveira (2017, p. 34) diz:

a aplicação do negociado sobre o legislado encontra limite, não apenas no princípio protetor na imperatividade das normas trabalhistas, mas também na implementação de uma situação jurídica melhor ao trabalhador do que a prevista na legislação heterônoma, respeitando-se tratados e convenções internacionais subscritos pelo país, versando apenas sobre verbas trabalhistas de indisponibilidade relativa, sendo tais os parâmetros a orientar o intérprete e aplicador do direito para as relações coletivas do trabalho na hora de escolher entre a norma estatal protetiva ou a proveniente da autonomia privada coletiva, o que a reforma trabalhista põe em risco com a flexibilização.

O autor expressa os limites do negociado sobre o legislado anterior a aprovação da reforma trabalhista, em que uma situação jurídica mais favorável ao trabalhador e observações aos tratados e convenções internacionais subscritos no país eram parâmetros para orientar o aplicador da lei. Porém, com a atual previsão no artigo 611-A da CLT em que se fazem livre e voluntária a negociação coletiva decorrente violação aos documentos internacionais do trabalho, no qual a Organização Internacional do Trabalho requereu ao

Brasil revisões das previsões para adequação aos instrumentos internacionais. (ZIMMERMANN, 2018).

Apesar do reconhecimento de que quanto maior for a força negocial, maior será o retorno econômico baseado no pensamento neoliberal para a incrementação da flexibilização trabalhista, os reflexos e impactos trazidos pela reforma ao direito coletivo inverte a posição constitucional em detrimento dos acordos e convenções coletivas, o que é inadmissível. Portanto, ao admitir que os acordos e convenções do trabalho são pilares da democracia, o mesmo deverá andar lado a lado com a legislação para a aplicação mais benéfica para as partes envolvidas e, como preceitua Delgado (2016), a negociação coletiva deve ter por escopo aperfeiçoar as condições de trabalho e não piorá-las.

CONCLUSÃO

Com base em todo o exposto, a reforma trabalhista no ambiente coletivo do trabalho trouxe diversas prerrogativas benéficas às partes, no qual se entende que a negociação coletiva é extremamente relevante, sob a motivação de que a legislação não está apta a acompanhar os avanços sociais, muito menos conseguiria abranger toda diversidade regional presente no Brasil, já que cada região possui características particulares.

Nossa Constituição Federal reconhece a representação sindical como modo efetivo de representação dos interesses dos integrantes de um grupo específico, o que esbarra em um importante questionamento, a forma como a lei 13.467/2017 foi redigida e sancionada, no qual em muitas partes não garantem igualdade de armas para ambos lados.

Desse modo, conforme apresentado os impactos trazidos pela reforma trabalhista, se finda o trabalho concluindo que as alterações a Consolidação das Leis do Trabalho, representante infraconstitucional pormenorizada dos direitos trabalhistas, deve respeitar o espírito insculpido na evolução histórica dos direitos sociais do trabalhador, principalmente quanto aos princípios constitucionais afrontados e violações aos documentos internacionais relativos ao tema, cujo objetivo é a efetivação dos direitos sociais e impedimento de retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ARABI, Abhner Youssif Mota. **Liberdade Sindical No Brasil: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88.** 2013. Disponível em: < <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3292>>. Acesso em: 31 de julho de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASÍLIO, Nicolas. **Reflexos da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho.** 2017. Disponível em: < <https://nicolasbasilio.wordpress.com/2017/10/30/reflexos-da-reforma-trabalhista-no-direito-coletivo-do-trabalho/>>. Acesso em: 25 de julho de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho- CLT.** 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011

DELGADO, Maurício Godinho. **Pronunciamento feito pelo Desembargador do TRT da 1º Região.** Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/11/propostas-de-flexibilizacaocontrariam-estado-de-direito-diz-ministro-do-tst-7577.html> Acesso em: 02 de agosto de 2018

MANTOVANI, Lucas. **Reforma Trabalhista – Implicações na Convenção e no Acordo Coletivo.** 2018. Disponível em: < <https://blog.sajadv.com.br/reforma-trabalhista-acordo-coletivo/>>. Acesso em 01 de agosto de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Jaqueline Santos. **Direito coletivo do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** 2016. Disponível em: < <https://jaquesoliver.jusbrasil.com.br/artigos/348594803/direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em 01 de agosto de 2018.

OLIVEIRA, Joaline Ingracia Santos de. **Reforma Trabalhista E O Direito Coletivo Do Trabalho: A Prevalência Do Negociado Sobre O Legislado E Suas Implicações À Classe Trabalhadora.** 2017. Disponível em: < <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24113>>. Acesso em 25 de julho de 2018.

SILVA, Antonio de Sousa. **Direito Coletivo do Trabalho: contexto histórico e princípios**. 2014. Disponível em: < <https://www.meuadvogado.com.br/entenda/direito-coletivo-do-trabalho--contexto-historico-e-principios.html>>. Acesso em: 01 de agosto de 2018.