

AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PLURALIDADE SINDICAL: REFLEXÕES SOBRE A POSSÍVEL SUPERACÃO DEMOCRÁTICA DA CRISE DO MODELO SINDICAL BRASILEIRO

Rodolfo Pamplona Filho*
Gilberto Carlos Maistro Junior**

INTRODUÇÃO

A humanidade, nos últimos tempos, tem enfrentado diversos e constantemente renovados desafios, advindos de diversas origens: de uma constante de alteração no plano dos costumes até o não menos revolucionário (e, portanto, disruptivo) impacto da tecnologia nas relações sociais e econômicas.

*Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado III da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS - Universidade Salvador (com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado), desde 2000, e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia (com orientandos de graduação, PIBIC, mestrado e doutorado), desde 2007. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito desde 2013. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação On Line em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Contratual do CERS, desde 2016. Possui Graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia (1994), Mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997), Mestrado em Direito Social pela UCLM - *Universidad de Castilla-La Mancha* (2012) e Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000). Autor, co-autor, organizador e co-organizador de diversos livros técnicos na área de Direito e em outras áreas de Ciências Humanas e Sociais, além de poesia e obras musicais. Orientador de teses de Doutorado, dissertações de Mestrado, monografias de final de curso de graduação em Direito (TCC) e bolsas de iniciação científica. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (tendo exercido sua Presidência, Vice-Presidência, Secretaria Geral e Coordenação Regional da Bahia, sendo, atualmente, Presidente Honorário da instituição), Academia de Letras Jurídicas da Bahia (atualmente, exercendo a sua Presidência, em segundo mandato, depois de ter exercido sua Secretaria Geral por três gestões anteriores), Instituto Baiano de Direito do Trabalho (tendo exercido a sua Presidência), Academia Brasileira de Direito Civil (ABDC), Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil) e Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam). Apresentador do Talk-Show Papeando com Pamplona, produzido pelo CERSTV. Poeta. Músico. Juiz do Trabalho concursado, com posse e exercício em 10/07/1995, sendo, atualmente, titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA, desde a 26/06/2015. Site: www.rodolfopamplonafilho.com.br

**Mestre (UNIMES) e Doutor (FADISP) em Direito. Especialista em Direito e Relações do Trabalho (Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP). Professor Titular de Direito Processual Civil na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP e de Direito Civil na Faculdade de Direito de Sorocaba/SP. Coordenador Pedagógico do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da Faculdade de Direito de Sorocaba/SP e Co-Coordenador Pedagógico do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário da Escola Superior da Advocacia – OAB/SP - Núcleo Itaquera/São Paulo, dentre outros. Professor convidado em diversos programas de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Membro da CIELO Laboral – Comunidade para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional e da ABPT – Associação Brasileira de Processualistas do Trabalho. Membro efetivo do CEAPRO – Centro de Estudos Avançados de Processo e o IBDP – Instituto Brasileiro de Direito Processual. Autor de obras jurídicas. Advogado. *E-mail*: maistro.junior@gmail.com.

Entre tais fatores, que já tanto exigem no âmbito das relações econômico-sociais para fim de sua ordenada manutenção, os últimos tempos têm sido marcados pelos males carregados por uma sorrateira doença, alastrada pelo mundo na tão dolorosa pandemia causada pelo SARS-COV-2: o *novo* coronavírus.

Em meio a esse turbilhão, a ordem social e econômica precisa ser mantida. Para tanto, as empresas precisam continuar as suas atividades e as pessoas precisam trabalhar – sob pena da *morte* rondar os lares não apenas em razão da COVID-19, mas, talvez pior, pela lenta e cruel via da fome.

Mais do que nunca, pactos sociais precisaram – e ainda precisam – ser estabelecidos. Iniciativas oficiais governamentais podem e devem ser concretizadas, porém, não dispensam a conscientização da necessidade de responsabilidade social. É tempo de preservação de empregos e de condições dignas de vida para a nossa gente.

O quadro descrito, contudo, para além de toda a tristeza e destruição que representa, como se dá, no mais, com as grandes *crises*, possibilita o vislumbrar de uma luz de esperança, quer para vencer o mal atual, quer para projetar um futuro melhor, de relações mais pacíficas, justas e democráticas, inclusive nas relações de trabalho.

Como sabido, muitos foram os trabalhadores que perderam suas fontes de subsistência. Outros tantos foram chamados pelos empregadores à negociação para fim de *adequação* das condições contratuais de emprego, visando a manutenção deste. Nesse ponto, várias foram as iniciativas e os debates em torno da imprescindibilidade – ou não – da participação do sindicato da categoria profissional em cada uma dessas negociações.

Prevaleceu, ao final, a possibilidade de negociações *individuais* para superação do momento de crise – embora preservada a atuação sindical diferida.

Assim, passou a ser necessário o enfrentamento das seguintes questões: enfrenta-se uma possível *crise* do princípio da autonomia privada coletiva? A atuação dos sindicatos, na prática, demonstra a ineficiência dos procedimentos de negociação coletiva? Qual o futuro dos sindicatos?

Luz na escuridão, como dito. A análise de tal momento permite conduzir o debate a outro patamar: os entraves à atuação sindical esperada são de ordem *subjetiva* ou *objetiva*? O problema está nos *sindicatos* ou na *organização sindical brasileira estabelecida no plano constitucional*?

A crise remete à renovação do debate sobre uma urgente Reforma Sindical, que prestigie liberdade e pluralidade sindical, a bem do equilíbrio entre capital e trabalho e, assim, da construção democrática de uma sociedade efetivamente livre, justa e solidária.

É o que se pretende sustentar nas singelas linhas traçadas adiante.

1 O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FRENTE AOS OBJETIVOS FUNDAMENTAIS DA ORDEM DEMOCRÁTICA BRASILEIRA

O espírito humano anseia por justiça. Nessa trilha, a necessidade de convivência social, inerente à condição humana gregária, qualifica essa busca no sentido de exigir justiça *para todos*, o que, reconheça-se, representa um grande desafio ao individualismo que, naturalmente, caracteriza considerável parte das pessoas.

Afirma-se esta natural tendência humana a partir, também, do reconhecimento da escassez dos bens necessários ou, no mínimo, desejados, e dos influxos do convívio em uma sociedade pouco igualitária sobre o espírito das pessoas – em especial, as menos afortunadas.

A realidade, notada facilmente a partir de uma singela observação da dinâmica social, aponta para uma série de situações nas quais ou a pessoa persegue aquilo que lhe é necessário ou, ao final, ficará privada de tal bem e amargará as consequências dessa falta. Desenvolve-se, como instrumento de defesa, às vezes de modo imperceptível para si, a referida inclinação ao individualismo.

O mesmo se dá diante de outras situações sociais complexas e, infelizmente, não tão estranhas à realidade vivenciada e largamente noticiada no cotidiano brasileiro. Fatos marcantes na história recente nos mostram os impactos da corrupção, das práticas pouco democráticas, dos quadros de instabilidade econômica e social que afastam investimentos, atraem a recessão, maximizam a inflação e fomentam o desemprego, dentre outras agruras já tão conhecidas e que, na contramão do que se esperava no decorrer da primeira década deste século¹, tiveram sua presença intensificada na realidade do Brasil dos recentes e atuais tempos.

¹ Sobre o tema, vale conferir: BARROSO, Luís Roberto. **Sem data vênica**: um olhar sobre o Brasil e o mundo. p. 247.

O retrato do que aqui se narra mostra, ainda, o desenvolvimento do espírito beligerante e extremista, além da polarização política, cujo resultado constitui mais malefícios do que vantagens.

Do ponto de vista jurídico, outrossim, aponta para verdadeiro divórcio no tocante à promessa constitucional de edificação de uma sociedade livre, justa e solidária (CF, artigo 3º, I), sem qualquer ordem de preconceitos e discriminações (CF, artigo 3º, IV).

Ora, voltando à natureza gregária das pessoas humanas, por certo, a edificação de um sociedade na qual se encontre verdadeira *liberdade*, em um contexto de *justiça e solidariedade social*, emerge como o cenário ideal para a efetivação do protoprincípio da dignidade humana (CF, artigo 3º, I), alcançando-se, assim, o propósito maior traçado pela ordem jurídica em vigor².

Nesse diapasão, há de se considerar que a *liberdade* exigida para tal fim não se confunde com um sentido meramente *formal* a que, não raro, se vê resumida. A *liberdade* perseguida, como objetivo fundamental a ser alcançado pela formação social brasileira, deve ser considerada sob o ponto de vista da *essência* de seus sentidos. Ora, *livre* é aquele que pode *optar, escolher* o destino que se mostre mais afinado aos seus propósitos, e não aquele que, pelas limitações impostas pela pobreza ou pela discriminação, é levado a *eleger* a via *menos dolorosa* ou, até, a identificar como *única opção* aquela que mitigue, imediatamente, as suas mais inafastáveis *necessidades*. Em outras palavras, tomado como pressuposto do que ora se trata a *vontade de viver*, aquele que *escolhe* sobreviver não está agindo de modo *livre*, mas, conduzido pela *escravidão sem grilhões visíveis* que caracteriza a sua existência naquele instante. De fato, escolher entre *ter o que comer* ou *negar-se a se submeter à hipereexploração* não se trata, propriamente, de exercício de liberdade³.

² Sobre o tema, vide: MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. **O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva**. p.85-86.

³ Gustavo Binbenojm, ao tratar do que chama de *liberdade igual*, afirma que: “*Liberdade igual é um conceito paradoxal: somos igualmente livres para sermos diferentes. [...] Ser livre é escolher para si e, em certa medida, também para os outros, de maneira compartilhada. Portanto, a liberdade – entendida como possibilidade de definir o próprio destino – é o atributo essencial da condição humana, que nos une e iguala numa empreitada coletiva. A visão da liberdade como algo essencial à humanidade do homem traduz-se, na tradição liberal, pela sua proclamação como valor fundante dos direitos individuais e da dignidade humana. Nesse sentido, a ideia de liberdade consiste em reconhecer a cada pessoa o direito de ter a sua própria concepção de bem e de estabelecer o sentido da sua vida sem interferências externas. Mas a liberdade de cada um deve conviver com a liberdade de todos.*” (BINENBOJM, Gustavo. **Liberdade: o que é e por que importa**. p. 14). E continua, adiante: “*É relevante observar que os direitos que compõem o mínimo existencial não são assegurados, na visão liberal, com fundamento em argumentos de justiça social, mas como condição necessária para o exercício da liberdade. [...] A ideia de igualdade, então, consiste em assegurar a todos os indivíduos o acesso a um sistema adequado de liberdades fundamentais que permita o pleno desenvolvimento da personalidade humana. Dessa*

Considerada a realidade de uma sociedade capitalista, fortemente caracterizada pela desigualdade social, por certo, a concentração dos meios de produção na seara da propriedade de uma pequena parcela das pessoas que integram o corpo social conduz à mitigação das *liberdades*, ao menos no que se refere a uma delas: *trabalhar* em benefício do empreendimento alheio ou não.

Não há como negar que os obstáculos que devem ser superados pelo pequeno empreendedor são bastante desafiadores. Tudo começa pela precariedade do sistema educacional oficial, que, além de pouco isonômico e claramente desapegado à verdadeira meritocracia⁴, não proporciona formação que permita o desenvolvimento do espírito empreendedor ou mesmo das condições mínimas de conhecimento exigidas para tal fim.

Para além disso, as condições econômicas e financeiras da maioria das famílias brasileiras representam mais um grande desafio: o que *evitar* que crianças e adolescentes sejam lançados de modo prematuro ao mercado de trabalho, em fases de sua formação nas quais deveriam estar atentos ao que os bancos escolares a elas reservam, predominantemente⁵.

Assim, na luta pela sobrevivência digna, o principal direito social passa a ser o *trabalho*. Somente pela via do trabalho, licitamente, os menos afortunados – massacrante maioria dos brasileiros – conquistam os elementos materiais a partir dos quais poderão

forma, a igualdade, no sentido liberal, assume a feição de igualdade básica de oportunidades, que é a igualdade na liberdade, se que isso importe qualquer compromisso com a igualdade de resultados.” (ob.cit. p. 16).

⁴ Em crítica ao que chama de *tiranía do mérito*, Michael J. Sandel analisa a *meritocracia* e o *ideal meritocrático* sob o ponto de vista da desigualdade que marca a sociedade, apontando-a como elemento de depreciação do bem comum. Como afirma, um sistema de meritocracia formal favorece aqueles que nascem em famílias que podem investir na formação almejada e na conquista de espaços não acessíveis, ao fim, àqueles nascidos em famílias economicamente menos afortunadas. Ademais, desenvolve nas pessoas o espírito de que *conquistaram por merecerem aquele resultado exitoso*. (SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** p. 20-21). Como afirma Sandel: “*A convicção meritocrática de que pessoas merecem quaisquer que forem as riquezas que o mercado concede a partir de seus talentos faz a solidariedade ser um projeto quase impossível. Por que as pessoas bem-sucedidas devem algo aos membros com menos vantagens na sociedade? A resposta para essa pergunta depende de reconhecer que, para todos os nossos esforços, não vencemos por conta própria nem somos autossuficientes; estar em uma sociedade que recompensa nossos talentos é sorte, não é obrigação. Uma sensação viva do contingente de nosso destino pode inspirar certa humildade: ‘Aí vou eu, mas pela graça de Deus ou por acidente de nascimento, ou ainda, por mistério do destino.’ Essa humildade é o começo do caminho de volta da dura ética do sucesso que nos divide. Aponta para além da tirania do mérito na direção de uma vida pública menos rancorosa e mais generosa.*” (ob.cit. p. 325-326).

⁵ Destaca João Batista Martins César: “*Os desenvolvimentos físico e psicológico do adolescente não podem ser prejudicados em razão do trabalho precoce. A formação moral e escolar do adolescente impõe um limite mínimo de idade para o seu ingresso no mercado de trabalho. E a sociedade brasileira deveria ser a maior interessada na erradicação do trabalho precoce, para que os seus jovens se tornem adultos saudáveis e aptos a enfrentar os desafios do mundo moderno. Dados do PNAD /1998 revelavam que uma em cada dez crianças entre 10 e 14 anos trabalhava. A taxa estava entre as três maiores da América Latina, com o agravante de que o Brasil tinha, pelo menos, o dobro da renda per capita dos outros Estados que apresentavam taxas similares (Honduras e Guatemala).*” (CÉSAR, João Batista Martins. **A tutela coletiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** p. 138-139).

adquirir o mais necessário a uma vida com respeito à dignidade inerente à sua condição humana⁶.

Porém, há de se retornar à necessidade, mitigadora da verdadeira liberdade: a escassez de riqueza faz com que a vulnerabilidade social marcante em grande parte das pessoas que integram a sociedade brasileira as transforme em verdadeiras vítimas de um espírito individualista de hiperexploração típico do sistema capitalista, para o qual o trabalho humano nada mais representa senão *mão-de-obra*, tal qual o é a *matéria prima*. Com isso, sob o ponto de vista frio e objetivo dos anseios pelos resultados projetados para cada empreendimento, concretiza-se, efetivamente, a *desumanização da atividade econômica*, em detrimento das necessidades dos trabalhadores e dos interesses da própria sociedade, que passa a conviver com os desequilíbrios decorrentes do descontentamento social e da pobreza – com repercussões sociais inegáveis, quer nos índices de *desordem*, quer na legítima multiplicação de reivindicações e movimentos trabalhistas⁷.

A mitigação de tal ordem das coisas se deu pela via da intervenção estatal, quer no aspecto assistencial, por meio de normas estatais protetivas, quer no que se refere ao chamado *dirigismo contratual*, tão marcante nas relações de emprego⁸. Nesse sentido, o Estado passou a limitar a *liberdade* dos contratantes, na relação de emprego, pela garantia de um *piso mínimo de direitos trabalhistas irrenunciáveis*, resguardado o direito de livre estipulação das condições de trabalho desde que respeitado dito patamar mínimo de direitos e garantias sociais (CLT, artigo 444).

Ocorre que a referida proteção genérica padece de absoluta efetividade, na medida em que resulta, por vezes, em imobilizações prejudiciais do trato negocial trabalhista e, por outras, em efetiva insuficiência.

⁶ Nesse sentido, vide: MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. O contrato de trabalho como instrumento da garantia da dignidade humana. **Revista Bonijuris**. Curitiba, v.22, n. 564, p. 11-16, nov. 2010.

⁷ Para a constatação da relação imediata entre miséria e revolta de trabalhadores, com resultados absolutamente prejudiciais a todos os envolvidos, é sempre recomendável a visita à obra de Émile Zola, **Germinal**, na qual se encontra o cruel retrato da vida dos obreiros das minas de extração de carvão, no norte da França, e a revolta pela redução de salários e de outras “condições” de trabalho sofridas.

⁸ Sobre o dirigismo contratual frente aos contratos individuais de trabalho, ao tratar das modalidades de liberdade contratual, Rodolfo Pamplona Filho afirma: “*Por fim, a terceira é a modalidade de liberdade do conteúdo do contrato, ou seja, a liberdade para escolher o que se vai contratar. Da mesma forma, constata-se facilmente uma limitação de tal modalidade no fenômeno do dirigismo contratual, sendo o contrato individual de emprego o exemplo mais evidente disso, uma vez que seu conteúdo mínimo é todo estabelecido, no sistema brasileiro, por normas constitucionais (art. 7º, CF/88) e infraconstitucionais (CLT e legislação complementar).*” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Esboçando uma teoria geral dos contratos**. Disponível em: <https://www.marioluizdelgado.com/images/artigos-recomendados/esboc2baando-uma-teoria-geral-dos-contratos.pdf>. Acesso em: 04.04.2021).

Tome-se, nessa análise, a multiplicidade de atividades econômicas e de condições de trabalho delas decorrentes, bem como as transformações constantemente impostas pelo implemento tecnológico que, em ritmo muito mais intenso do que permitem as reformas legislativas, abrem inegáveis brechas, deixando sem regência importantes questões da realidade laboral, a exigir que sejam supridas pela via negocial⁹.

De outro lado, no tocante às referidas imobilizações, considere-se o fato de que, em diversos momentos (de crise, em especial), os empreendedores passam a verdadeiramente enfrentar situações que os aproximam da necessidade de tomada de decisões bastante duras, que vão da redução do quadro de empregados e outros prestadores de serviços até o encerramento da empresa, por impossibilidade de adimplemento das obrigações decorrentes da atividade desenvolvida¹⁰.

Não se pode negar que, em tais situações, a imobilização no que se refere à negociação acerca dos direitos dos trabalhadores empregados pode dar ensejo a um verdadeiro paradoxo, que exigirá, para a sua solução, resposta à seguinte questão: *o que mais protege os respectivos empregados nesse momento? Flexibilização de direitos para garantia do emprego ou o rigor das normas protetivas que pode conduzir a um número considerável de dispensas?*

Parece que a melhor resposta pode ser encontrada *entre* as duas questões: *nem a pura abertura para a flexibilização dos direitos protetivos, nem a manutenção de uma rigidez míope diante da realidade econômica e do quadro financeiro do empregador* emergem como solução efetiva. Há de se buscar o equilíbrio.

Aliás, o dito equilíbrio é o que se extrai do propósito constitucional. Nota-se que o *mesmo sistema protetivo constitucional aos direitos sociais* estabelece um rol de direitos trabalhistas mínimos, que faz emanar da Constituição Federal o necessário dirigismo contratual nas relações de emprego, porém, fixa que a construção da realidade jurídica, social,

⁹ Na defesa de se buscar o equilíbrio necessário à criação de um contexto de justiça social e vantagens recíprocas para empregadores e empregados, Bruna Angélica Maistro sustenta: “*Há de se alcançar, nesse debate, o necessário equilíbrio. Deste modo, há de se concordar com o posicionamento de que a flexibilização não se demonstra completamente negativa e, em suas modalidades tout court e flexissegurança pode ser utilizada para busca da pacificação dos conflitos sociais gerados pela gig economy, desde que haja uma prévia reforma do sistema sindical.*” (MAISTRO, Bruna Angélica. **Direito ao trabalho decente e automação: desafios e soluções.** p. 53-54). Sobre a relevância da mencionada Reforma Sindical, tratar-se-á no item 4 deste trabalho, adiante.

¹⁰ Dentre outras notícias pertinentes ao tema, destaca-se a seguinte, publicada pelo jornal **O Estado de São Paulo**: “*Pandemia foi responsável pelo fechamento de 522 mil empresas na primeira quinzena de junho*”. A reportagem, de 16.07.2020, assinada pela jornalista Daniela Amorim, traz que, entre os negócios fechados em decorrência dos reflexos econômicos da crise sanitária e das medidas protetivas por ela exigidas, mais de 518 mil eram de pequeno porte e tinham até 49 empregados. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-522-mil-empresas-na-primeira-quinzena-de-junho,70003366000>. Acesso em: 05.04.2021.

política e econômica da República Federativa do Brasil *parte* (logo, tem por *princípio fundamental*) do *equilíbrio* na relação *capital e trabalho*.

Tal se afirma a partir do que se lê no artigo 1º, IV, da CF, que fixa como um dentre os *princípios fundamentais* da ordem brasileira *a livre iniciativa e o valor social do trabalho*, com a reiteração de tal equação como base principal da *ordem econômica*, à vista do disposto no artigo 170 do Texto Maior.

O referido equilíbrio, contudo, resta dificultado pela situação jurídica e econômica ostentada por cada uma das partes da relação laboral empregatícia: empregado e empregador (CLT, artigos 2º e 3º).

Como bem destaca Maurício Godinho Delgado, o empregador é, naturalmente, um *ser coletivo*¹¹, que se sobrepõe de modo inevitável ao empregado, ser individual e de vulnerabilidade acentuada pela necessidade de trabalhar.

O próprio texto constitucional, contudo, oferece a solução para a mitigação de tal problema, pela via do estabelecimento do direito à negociação coletiva, pela inclusão, no rol dos direitos mínimos dos trabalhadores brasileiros, do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos (CF, artigo 7º, XXVI).

De fato, por tal via, *coletiviza-se* a figura do empregado na relação comercial com o empregador, de modo a garantir a proteção de cada trabalhador contra a reação abrupta patronal à iniciativa de postulação de melhores condições de trabalho – via de regra, por representar incremento de *custo*. A iniciativa é *coletiva*.

Além disso, ao fixar a indispensabilidade da figura do *sindicato* nas negociações coletivas (CF, artigo 8º, VI), como representante da *categoria* (CF, artigo 8º, III), o texto constitucional desvincula da figura da própria coletividade de empregados, especificamente, a iniciativa comercial, tornando inócuo até mesmo o impulso patronal de *substituição* dos empregados atuais, com processo de dispensas sucedidas de novas admissões.

Nota-se, pois, que o sistema de fontes obrigacionais juslaborais é *racionalizado* e *equilibrado* pela via da *negociação coletiva*, com a supressão das lacunas especificamente identificadas por entidades representativas dos atores da referida relação (entenda-se: os *sindicatos*). Destaque-se que as referidas entidades devem ser profundas conhecedoras das

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v.67, nº 2, Brasília: Síntese, abr./jun. 2001. p. 80.

realidades vividas pelos empregados alcançados pela representação. Assim, exibem-se habilitadas para negociar, quer a partir da identificação das *precisas necessidades* ditadas pela insuficiência da norma estatal, quer em razão da constatação de desequilíbrios originados do contexto econômico-financeiro ou até social verificados ao tempo do procedimento negocial instaurado.

Do mesmo modo, *em tempos de crise*, a referida representação coletiva negocial há de ser suficiente para permitir, com segurança para os trabalhadores, a *flexibilização moderada* exigida pela boa-fé objetiva (Código Civil, artigo 422). Explica-se: o princípio da boa-fé objetiva pauta-se na conduta objetivamente *leal* e de respeito à *confiança* (o que atrai a necessária *transparência*) entre os contratantes¹².

Pois bem. Nos casos em que o empregador se encontre em crise econômica ou financeira que não o permita manter os custos empresariais atuais, sob pena de inviabilização da atividade econômica, a participação dos empregados no processo de busca de soluções decorre do dever de lealdade, inerente à dita cláusula geral da boa-fé.

É evidente que não se defende, com isso, a *renúncia indiscriminada* ou *exagerada de direitos trabalhistas*, mas, a relativização *moderada* estabelecida pela via negocial e marcada por contrapartidas equivalentes. A partir de tal quadro, tem-se, a rigor, uma espécie de *acomodação das necessidades de lado a lado*, com a supressão de alguns custos trabalhistas relevantes e a sua substituição por outras vantagens que possam, naquele momento, ser concedidas, representativas de uma ordem proporcional de importância para os trabalhadores frente às concessões por estes negociadas. Tem-se, assim, ao invés da *supressão* de direitos, a

¹² Como elucidam Rodolfo Pamplona Filho e Pablo Stolze Gagliano: “*Quando se fala em deveres de lealdade e confiança recíprocos, costuma-se denominá-los de deveres anexos gerais de uma relação contratual. Isso porque lealdade nada mais é do que a fidelidade aos compromissos assumidos, com respeito aos princípios e regras que norteiam a honra e a probidade. A ideia de lealdade infere o estabelecimento de relações calcadas na transparência e enunciação da verdade, com a correspondência entre a vontade manifestada e a conduta praticada, bem como sem omissões dolosas – o que se relaciona também com o dever anexo de informação – para que seja firmado um elo de segurança jurídica calcada na confiança das partes que pretendem contratar, com a explicitação, a mais clara possível, dos direitos e deveres de cada um. Confiança, nesse sentido de crença na probidade moral de outrem, é algo, portanto, que não se outorga por decreto mas, sim, que se conquista justamente pela prática de uma conduta leal ou se pressupõe em uma sociedade que se pretende reconhecer como civilizada.*” (GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A delimitação conceitual do princípio da boa-fé. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RODRIGUES PINTO, José Augusto (coords.) **Principiologia**: estudos em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva – um jurista de princípios. p. 193-194)

substituição destes em processo que resulte em vantagens recíprocas (o perseguido “*ganha-ganha*” que há de marcar qualquer negociação razoavelmente bem sucedida)¹³.

O referido resultado somente poderia ser obtido, legitimamente, em procedimento negocial paritário, de impossível realização sem a participação do sindicato¹⁴, ou seja, sem que os trabalhadores pudessem ter seus direitos negociados sem o custo de sua identificação individualizada, em sistema que torne inócua a maior dentre as possíveis represálias patronais: a dispensa arbitrária, ainda permitida pela pendência de solução no tocante à ratificação, pelo Brasil, da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho.

Percebe-se, pois, que a negociação coletiva representa a principal via para a conquista do almejado equilíbrio na relação *capital e trabalho*, a bem da ordem democrática e da conquista da reformatação social brasileira, para que se possa colher os frutos da vida em uma sociedade livre, justa e solidária¹⁵.

2 A REFORMA TRABALHISTA E A APARENTE VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: ALGUNS DOS DESAFIOS E

¹³ Somente assim poderão ser confirmadas as vantagens da negociação coletiva em relação à prestação jurisdicional do Estado, apontadas por Enoque Ribeiro dos Santos como *notórias* e assim arroladas: “*celeridade na elaboração de seus instrumentos jurídicos; maior adaptabilidade e maleabilidade ao caso concreto; propensão a uma maior estabilidade de condições de trabalho – a chamada paz social; mais compatibilidade às necessidades e exigências da produção e do mercado; criação de regras e novos direitos e obrigações específicas; estabelecimento de métodos próprios para a solução das controvérsias; maior grau de solidariedade e integração entre os trabalhadores e empregadores e, por fim, mas não por último, o fortalecimento dos sindicatos e de outras formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho.*” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito Coletivo do Trabalho**: curso de revisão e atualização. p. 86-87).

¹⁴ Como esclarece Davi Furtado Meirelles: “*É correto apontar como outra função da negociação coletiva de trabalho a realização do princípio da igualdade entre as partes contratantes. Ou seja, a igualdade do trabalhador perante o empregador no ato de contratar, já que ambos comparecem no processo de negociação das condições de trabalho em pé de igualdade. É uma forma de restabelecer a igualdade rompida no contrato individual. Essa equivalência entre os entes contratantes pressupõe, ainda, a igualdade de direitos em relação aos outros trabalhadores da mesma categoria ou profissão, que decorre da solidariedade de interesses. A igualdade nos planos vertical e horizontal é um particular fundamento da negociação coletiva.*” (MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em tempos de crise**. p. 73)

¹⁵ Destaque-se conclusão de Enoque Ribeiro dos Santos, para quem: “*A negociação coletiva é hoje considerada o melhor meio para a solução dos conflitos ou problemas que surgem entre o capital e o trabalho. Por meio dela trabalhadores e empresários estabelecem não apenas condições de trabalho e de remuneração, como também todas as demais relações entre si, através de um procedimento dialético previamente definido, que se deve pautar pelo bom-senso, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre as partes diretamente interessadas.*” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito Coletivo do Trabalho**: curso de revisão e atualização. p. 93).

PREOCUPAÇÕES TRAZIDAS PELA AMPLITUDE DADA À PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A relevância dos instrumentos coletivos negociados como resultados positivos de negociações coletivas, meio adequado de solução de conflitos trabalhistas, ganhou um novo, interessante e não menos preocupante capítulo com a chamada *Reforma Trabalhista*, trazida pela Lei 13.467/2017.

Dentre tantas alterações impactantes na realidade de empregadores e trabalhadores – bem como dos operadores do Direito do Trabalho –, a *Reforma* resultou em alterações pontuais na CLT também no que interessa à negociação coletiva, em especial com a introdução dos artigos 611-A e 611-B e a viabilização da prevalência do *negociado sobre o legislado*.

Em outras palavras, o que se alcançou foi a introdução no sistema infraconstitucional de regras que permitem a flexibilização da proteção legal garantida aos empregados, no Brasil, no tocante aos direitos previstos no artigo 611-A do texto consolidado. Disso, por certo, destacam-se três questões, que despertaram o debate e as reflexões daqueles que se dedicam à investigação dos temas de Direito Coletivo do Trabalho: (1) a primeira, quanto à eventual *taxatividade* do referido rol de direitos sujeitos à dita flexibilização; (2) a segunda, pertinente à constitucionalidade da regra autorizadora da dita flexibilização; e (3) a terceira, sobre a possibilidade de flexibilização *sem negociação coletiva* (ou seja, pela via da negociação individual) no tocante aos contratos de emprego mantidos com trabalhadores ditos *hipersuficientes*.

Quanto à taxatividade do rol de direitos referidos no artigo 611-A da CLT, sobre os quais resta autorizada a negociação coletiva para fim de que os termos do instrumento normativo coletivo (acordo ou convenção coletiva) prevaleçam sobre o disposto em lei, a interpretação gramatical conduz à sua negativa. Nota-se que o *caput* do artigo 611-A da Consolidação traz que, “*entre outros*”, os direitos elencados nos incisos que lhe seguem são passíveis de negociação cujo resultado terá prevalência sobre o disposto em lei. Nesse sentido, afirma Sérgio Pinto Martins: “*Está bem claro no art. 611-A da CLT o que pode ser*

*negociado, que inclusive traz hipóteses exemplificativas e não taxativas, pois o artigo usa a expressão 'entre outros'. Não são, portanto, situações exaustivas.*¹⁶”

Parece ser este o melhor entendimento, o que se reforça pelo fato do artigo seguinte (611-B da CLT) elencar as hipóteses de direitos trabalhistas que não podem ser objeto de supressão ou redução negociada, sob pena de invalidade por ilicitude do objeto (CLT, artigo 611-B, *caput*, combinado com Código Civil, artigos 104, II e 166, II). Ademais, ao elencar tais direitos absolutamente indisponíveis, o artigo 611-B da CLT traz menção expressa a assim serem considerados “*exclusivamente*” aqueles constantes dos seus incisos, enquanto o artigo anterior, 611-A, faz alusão a tais direitos, “*entre outros*”, a fazer com que a própria técnica legislativa adotada demonstre o propósito reformista de fixação de um rol meramente exemplificativo de direitos sujeitos à prevalência do negociado sobre o legislado.

No que toca à constitucionalidade da referida regra de flexibilização, especificamente quanto à validade de norma coletiva que permita a supressão do pagamento de horas *in itinere* (anterior à Lei 13.467/2017), a questão foi levada ao Supremo Tribunal Federal, por meio de Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.121.633/GO, que tramita sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes, estando o julgamento pautado para a sessão de 17.06.2021¹⁷. Foi reconhecida a repercussão geral da matéria, tida, a partir de então, como tema 1.046¹⁸, com suspensão nacional dos processos relativos àquela. Vale destacar, outrossim, que, na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 381, foi concedida medida liminar para a suspensão de todos os processos pendentes que versem sobre a validade de norma coletiva que restrinja ou limite direitos trabalhistas não constitucionalmente previstos, inclusive os que versam sobre a aplicação do art. 62, I, da CLT aos motoristas profissionais externos do setor de transporte de cargas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias (CLT, artigo 611-A, §2º)¹⁹.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma Trabalhista**: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017. p. 118.

¹⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE 1.121.633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes. Andamento processual. Disponível em: portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427. Acesso em: 31.03.2021.

¹⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Repercussão Geral. Disponível em: stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=repercussaoTemasSuspensao&pagina=principal. Acesso em: 31.03.2021.

¹⁹ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Pauta trabalhista do STF em 2021 tem negociado sobre legislado e outros temas da reforma trabalhista. **Portal da Indústria**. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20N.%2006%20fevereiro%20-%20Pauta%20trabalhista%20do%20STF%20em%202021%20tem%20negociado%20sobre%20legislado%20e%20outros%20temas%20da%20reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 31.03.2021.

Como já exposto, a inexistência de contrapartidas equivalentes compromete a vedação à flexibilização puramente *in pejus*, que deve ser evitada por não se resultar propriamente, de *negociação*, mas, de verdadeira *renúncia coletiva de direitos* que, a rigor, deslegitima a atuação do sindicato da categoria profissional.

Não se nega a relevância da negociação coletiva, na forma do aqui já sustentado: ao contrário, exalta-se a sua relevância inclusive como meio adequado para se alcançar o equilíbrio na relação laboral almejado principiologicamente pela ordem constitucional vigente.

Reconhecida a necessidade de flexibilização moderada, por vezes como caminho para o estabelecimento de um cenário indispensável à manutenção de empregos ou até da própria atividade empresarial, tal há de ser permitida com respeito a, minimamente, dois pilares: (1) a absoluta impossibilidade de transação sobre direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, tais como os pertinentes à saúde e à segurança dos trabalhadores, salário mínimo, dentre outros; e (2) que se dê a supressão, no todo ou em parte, de direitos trabalhistas mediante contrapartidas equivalentes, para fim de que não tenha, a rigor, flexibilização *in pejus*.

Quanto ao segundo dos pilares acima destacados, vale somar que a existência de contrapartida equivalente conduz à manutenção do equilíbrio da relação juslaboral empregatícia, justamente o propósito da ordem constitucional (artigos 1º, IV e 170, dentre outros, da CF). Logo, a interpretação no sentido de que o artigo 611-A, §2º, da CLT, permite verdadeira flexibilização *in pejus*, salvo melhor juízo, leva a um paradoxo insuperável, que não pode ser admitido – até pelo fato de que sequer a literalidade do referido comando legal conduz a tal conclusão. Percebe-se que o dispositivo inserido na CLT fixa que não é requisito de validade do acordo ou da convenção coletiva de trabalho a *expressa indicação de contrapartidas recíprocas*, mas não afasta a necessidade de que *existam* tais contrapartidas, ao menos *implícitas* no resultado positivo da negociação coletiva entabulada. Entendimento em contrário, para além de aniquilar o princípio da adequação setorial negociada, desnatura o próprio Direito do Trabalho e o instituto da negociação coletiva de trabalho, *direito fundamental dos trabalhadores* na forma garantida pelo artigo 7º (que elenca *direitos dos trabalhadores*, logo, que devem levar à melhoria de suas condições sociais), XXVI. Ter-se-ia, no instituto, odiosa contradição em si, resultado que não se pode admitir²⁰.

²⁰ Como afirma Davi Furtado Meirelles: “E a possibilidade de flexibilização dos direitos legislados sem a garantia de contrapartidas compensatórias negociadas, fazendo com que essa situação não venha a ser

Por fim, quanto à autorização de negociação individual para a mesma ordem de flexibilização de regras protetivas e, assim, de direitos dos trabalhadores considerados *hipersuficientes*, há de se tecer algumas considerações.

A primeira delas aponta para a incorreção do termo *hipersuficiente*, criticável sob o ponto de vista de que, em razão da subordinação legalmente imposta ao empregado, independentemente do valor do seu salário, este não se mostra em igualdade jurídica e econômica de condições com o seu empregador.

Ademais, por mais elevado que se mostre o salário do empregado, este ainda se encontra em situação de vulnerabilidade frente ao seu empregador uma vez que, no sistema brasileiro, à luz do que dispõe a CF, artigo 7º, I, a proteção contra dispensa arbitrária resume-se ao pagamento de uma indenização que, até o presente momento, consiste no equivalente a 40% dos depósitos do FGTS (efetivados ou devidos), nos moldes do disposto no artigo 18, §1º, da Lei 8.036/1990 e, antes, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, artigo 10, I – que, a rigor, sequer se aproxima do suficiente para inibir o ato patronal sancionado.

Acrescente-se, por fim, que o valor salarial equivalente a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social não se exhibe tão expressivo para, ao fim, justificar a exceção prevista no artigo 444, parágrafo único, da CLT, mesmo associado à condição do empregado de *portador de diploma de nível superior*: não será o padrão salarial e a conclusão do ensino superior que afastarão do empregado a vulnerabilidade já referida, a tornar injustificável o afastamento da necessidade de negociação coletiva de trabalho para tais ordens de flexibilização.

Ao que parece, na referida exceção disposta no artigo 444, parágrafo único, do texto consolidado, o legislador partiu da situação econômico-financeira ostentada pelos ocupantes de *altos cargos*, exercentes de funções executivas, disputados no mercado por empresas que chegam a contratar serviços dos conhecidos *headhunters* para a localização de profissionais com expertises diferenciadas, necessários aos propósitos traçados pela organização empresarial e, por isso, sem maior laço de dependência com o emprego atual. Mitigados restam, nesses casos, os elementos justificadores da proteção legal encampada na norma estatal de natureza trabalhista.

suficiente para invalidar o negócio jurídico, como deixa claro o §2º do novo art. 611-A da CLT, também representa uma afronta ao estabelecido no caput do art. 7º constitucional.” (Negociação Coletiva em tempos de crise, p. 138).

O problema prático constatado, contudo, aponta para o fato de que a simples obtenção da graduação em ensino superior acrescida do recebimento de salários que se mostrem equivalentes ao dobro do valor-teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social não conduzem o empregado a tal *status* profissional, necessariamente. Assim, os requisitos fixados em lei divorciam-se da realidade que, quiçá, serviu de base para a proposta de exceção da exigibilidade de celebração de instrumento normativo coletivo para o fim da flexibilização nos limites do autorizado no artigo 611-A.

Criticáveis, assim, os critérios adotados pelo legislador reformista no tocante ao afastamento da necessidade de negociação coletiva em tais casos.

3 UMA NOVA EXPERIÊNCIA: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Os tempos vividos atualmente reservaram mais uma triste página para a história da humanidade: o enfrentamento global da crise sanitária provocada pelo SARS-COV-2, o *novo* coronavírus, e a doença por ele provocada: a COVID-19.

Em razão da referida pandemia, como sabido, milhões de vidas foram ceifadas mundo afora, sendo certo que, no Brasil, ao tempo da redação deste estudo, bem mais de 300 mil pessoas já deixaram o convívio de seus amigos e familiares em virtude deste mal.

Enquanto as dificuldades técnicas, mas, também, questões tanto econômicas quanto políticas, nos planos interno e externo, contribuem para que não se conclua um projeto global de vacinação, um dos mais eficazes dentre os meios de contenção da expansão do quadro de contaminações – e não menos *polêmico* – continua a ser o distanciamento social.

O grande problema decorrente desta constatação, contudo, permanece sendo o mesmo verificado desde as primeiras iniciativas oficiais neste sentido: para além da questão jurídica que, nesse momento, inegavelmente, perde muito da sua importância, o distanciamento social adequado cobra um expressivo *preço econômico*.

Ocorre que nem todas as atividades permitem a sua continuidade por meio de *home-office* ou *delivery*, por exemplo, o que, ao final, resulta no desaquecimento da economia, com diminuição de lucros ou, pior, a inviabilização da continuidade de atividades empresariais.

Esse quadro econômico desencadeia uma série de *novos custos da pandemia*. De início, o desaquecimento da economia, com consequências muito relevantes, tais como o estancamento do desenvolvimento ou até a *retração econômica*, em um desequilíbrio de tão difícil controle que é capaz de gerar efeitos antagônicos, de quadros recessivos à inflação descontrolada.

O preço deste primeiro impacto econômico acaba por ser um inevitável *custo social*, que se inicia com a impossibilidade de diversos empregadores continuarem com suas atividades de modo pleno e, assim, passarem a não ter condições de arcar com suas obrigações legais e contratuais – inclusive de ordem previdenciária e trabalhista. Neste último ponto, emerge o sinal de que um círculo vicioso que ultrapassa as barreiras puramente sanitárias foi desencadeado pela pandemia. A redução do faturamento – quando não a sua absoluta supressão em razão da paralisação total da atividade de determinada empresa – fez com que eclodisse o risco, por vezes concretizado, de inadimplemento de verbas trabalhistas, inclusive salários, a exigir a intervenção estatal emergencial, conforme verificado pela iniciativa do Executivo brasileiro nas sucessivas e tão polêmicas Medidas Provisórias editadas, com destaque para as de nºs 927 e 936, principalmente. Destaque-se que, da última resultou a Lei 14.020/2020, que, em seu artigo 3º, consagrou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cujos principais instrumentos (*medidas*) foram três: (1) o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (artigos 5º e 6º da Lei); (2) a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário (artigo 7º da Lei); e (3) a suspensão temporária do contrato de trabalho (artigo 8º da Lei)²¹.

As medidas dividiram os entendimentos sobre o que se deveria esperar do governo brasileiro diante das agruras e das promessas de tempos ainda mais sombrios que a pandemia já trazia à época. Muitas foram as vozes que seguiram pelo caminho das duras críticas, cuja importância não pode deixar de ser reconhecida, pois, certamente, contribuíram para a minimização dos impactos que os termos da Medida Provisória 927 trazia, em especial a partir do disposto no seu artigo 2º. O referido dispositivo autorizava a celebração de *acordos individuais* escritos, cujos termos teriam preponderância sobre *os demais instrumentos normativos, legais e negociais* (portanto, inclusive sobre *acordos e convenções coletivas de trabalho*).

²¹ A partir do artigo 9º, a Lei 14.020/2020 traz disposições comuns às medidas do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

Nota-se que o dispositivo invade mais de um campo tormentoso. De início, a prevalência do negociado sobre o legislado. Sabe-se que o propósito da lei trabalhista consiste em estabelecer um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores, de modo que as negociações coletivas, voltadas à adequação setorial do regime jurídico das relações de emprego, resultariam na *maximização* da proteção - e não na redução do rol de direitos trabalhistas (flexibilização *in pejus*), em homenagem à vedação ao retrocesso social. Assim, quaisquer iniciativas voltadas ao reequilíbrio das relações laborais que passem pela redução de direitos previstos em lei despertam a atenção e fomentam acalorado debate, o que não é totalmente neutralizado sequer pelo estado de anormalidade originado pela crise sanitária enfrentada.

Some-se a isso o expresso afastamento da necessidade de participação do sindicato pela autorização de celebração de acordos individuais com preponderância sobre a lei e até mesmo sobre o coletivamente antes negociado, a tornar discutível a constitucionalidade do dispositivo (MP 927, artigo 2º) por afronta ao disposto nos artigos 7º, XXVI²², e 8º, III e VI, todos da CF, bem como ao artigo 611-A e, *contrario sensu*, ao 444, parágrafo único, ambos da CLT, em que pese a decisão do STF em sede de julgamento da Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.342²³.

Por fim, o estado de vulnerabilidade acentuada dos trabalhadores nesse momento no qual, frente ao crescente desemprego e à desaceleração da economia em diversos setores, o temor pela não recuperação da ocupação formal (entenda-se: obtenção de novo emprego) maximiza a vulnerabilidade e mina a resistência destes contra eventuais investidas patronais tendentes a propostas de flexibilização *in pejus*.

A MP 936 acabou por mitigar esse quadro: como requisito de validade das já referidas medidas de proteção do emprego, impôs aos empregadores a comunicação da celebração de cada acordo individual ao sindicato da categoria profissional respectiva (MP 936 e, depois, Lei 14.0202/2020, artigo 12, §4º combinado com Código Civil, artigos 104 e 166). Assim, em que pese ainda remanescessem todos os riscos originados da vulnerabilidade de cada trabalhador em tal procedimento negocial, a possibilidade de controle ulterior por parte dos sindicatos passou a representar indubitável ferramenta de mitigação dos potenciais prejuízos

²² Sem contar, especificamente, o disposto nos incisos VI e XIII, dentre outros, também do artigo 7º da Constituição Federal.

²³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. MC-ADI 6342. Disponível em: portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344937101&ext=.pdf. Acesso em: 05.04.2021.

aos trabalhadores – que, a tal tempo, aliás, já estariam acobertados pela proteção ao emprego prevista no artigo 10 da Lei 14.020/2020 (MP 936).

De todo modo, polêmicas à parte no tocante à adequação das medidas aos ditames encontrados na Constituição Federal, fato é que, por maioria, em sede de análise perfunctória frente a juízo havido para concessão de liminar, o Supremo Tribunal Federal entendeu pela constitucionalidade destas (ADI 6363-MC-REF).

Não obstante a indiscutível importância do debate acerca da dita constitucionalidade, ou até da existência, propriamente, de *negociação coletiva* em tais casos²⁴, fato é que a própria adequação procedimental verificada no texto da MP 936 frente ao que se encontrava no artigo 2º da MP 927 demonstra, no mínimo, a relevância da participação sindical no que se refere à tutela dos direitos dos trabalhadores ao menos no que tange à necessária mitigação de suas vulnerabilidades na relação contratual mantida com seus empregadores.

Observa-se, aliás, que a participação dos sindicatos *em especial* nos procedimentos tendentes à flexibilização de direitos dos trabalhadores enquadrados em sua base de representação é imperiosa para fim de não permitir a construção de um novo paradoxo. Ocorre que, como é sabido, a intervenção estatal básica nas relações individuais de trabalho pela via da edição de regras protetivas que estabelecem patamares mínimos de direitos aos trabalhadores consiste na primeira expressão exitosa do que se tem por *dirigismo contratual*. O *dirigismo contratual*, por sua vez, como já tratado neste trabalho, exhibe-se como instrumento indissociável da *funcionalização* que o direito patrimonial passou a ter frente ao chamado *mínimo existencial* ou ao direito ao *patrimônio jurídico mínimo* sustentado na doutrina de Luís Edson Fachin²⁵. É fruto, portanto, da constitucionalização do Direito

²⁴ Como sugeriram Antonio Carlos Aguiar e Otávio Calvet, *verbis*: “No caso que ora enfrentamos, não se observa a existência de um conflito coletivo, simplesmente porque não há divergência entre os interesses de cada uma das categorias, mas convergência na necessidade de alternativas para manutenção de ambos os envolvidos, a empresa na sua atividade e o empregado na sua dignidade (sobrevivência digna). Trata-se de mera conformação de interesses convergentes, por força (maior) de fato totalmente estranho à vontade das partes. Não há, nesse caso, barganha, mas medidas de exceção para estabilização do país. E a opção de resolução é estatal, no seu legítimo papel, para fins de enfrentamento comum da sociedade como um todo, e não apropriada para determinados contratos individuais.” (AGUIAR, Antonio Carlos; CALVET, Otávio Amaral. “Negociação” Individual para redução de salário e jornada de trabalho. **Consultor Jurídico**, 08.04.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>. Acesso em: 03.04.2021).

²⁵ Luiz Edson Fachin afirma: “Em certa medida, a elevação protetiva conferida pela Constituição à propriedade privada pode, também, comportar tutela do patrimônio mínimo, vale dizer, sendo regra de base desse sistema a garantia ao direito de propriedade não é incoerente, pois, que nele se garanta um mínimo patrimonial. Sob o estatuto da propriedade agasalha-se, também, a defesa dos bens indispensáveis à subsistência. Sendo a opção eleita assegurá-lo, a congruência sistemática não permite abolir os meios que, na titularidade, podem garantir a subsistência.” (FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo**. p. 232). Vide, também, sobre

Privado, decorrente, também, do reconhecimento da condição de protoprincípio à dignidade humana.

Pois bem. A partir do momento em que se reconhece que o *sistema*, como um todo, em casos de necessária mitigação de vulnerabilidades, admite o *dirigismo contratual*, e que a primeira expressão exitosa foi justamente a verificada com relação aos contratos individuais de trabalho, admitir-se o seu afastamento pela via da flexibilização *in pejus* ao trabalhador mediante *acordos individuais* significa, sem sombra de dúvidas, *fulminar-se* a própria iniciativa estatal de intervenção básica. Vale explicar. Se o *dirigismo contratual* nas relações laborais é justificado pelo reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador e da relevância de não individualização deste nas reivindicações e negociações, de modo a protegê-lo em um sistema que admite dispensa imotivada – o que, para muitos, justifica, também, a opção de representação coletiva de *categorias*, de modo que o negociado não poderá ser afastado pela simples substituição de um empregado (dispensado) por outro (admitido) -, permitir-se que cada trabalhador, validamente, *renuncie* direitos pela via de *negociações individuais sem contrapartidas proporcionais* significaria *fulminar o sistema legal protetivo* uma vez que, pela mesma vulnerabilidade que justifica o *dirigismo contratual*, ter-se-ia a certeza do baixo poder de resistência destes mesmos trabalhadores frente às investidas patronais e ao temor da perda do emprego, fonte de subsistência digna pessoal e familiar que representa.

Portanto, essa realidade já basta para demonstrar o quão indispensável é, no sistema econômico liberal, a atuação dos sindicatos, em especial no que toca às negociações coletivas e, assim, a exigência de negociações coletivas como requisito de validade para flexibilização de direitos dos trabalhadores. Sem a referida representação coletiva, o desamparo ao qual seriam lançados os trabalhadores conduziria à afronta até mesmo a princípios básicos da teoria geral dos contratos, tais como a isonomia, o equilíbrio contratual e a justiça contratual, sem contar a boa-fé objetiva, cujos pilares máximos (da lealdade e da transparência) restariam, em grande parte as vezes, comprometidos.

Vale destacar, por fim, que mesmo os mais ferrenhos defensores do texto da MP 936, atual Lei 14.020/2020, dentre seus principais fundamentos, apresentaram elementos que demonstram a imprescindibilidade da atuação dos sindicatos, na via negocial, para o equilíbrio nos contratos laborais e para a construção de um cenário social mais justo, na linha

da equação constitucional pretendida para a relação entre livre iniciativa e valor social do trabalho.

Afirmava-se, à época da edição das MPs 927 e, depois, 936, ainda em 2020, que muitos sindicatos estavam *fechados* em razão da pandemia e outros tantos *se recusavam* à negociação. Por tais razões, associada à morosidade verificada em alguns casos, no tocante à conclusão da negociação coletiva, fazia-se necessário, a bem da manutenção de empregos ou até de atividades empresariais, que restassem autorizados acordos individuais para fim das flexibilizações previstas.

Observe-se que, para sustentação dos argumentos favoráveis à autorização de acordos individuais de flexibilização de direitos, mesmo em tempos de pandemia, passou-se, necessariamente, pelas críticas à *conduta* de determinados sindicatos. A conclusão que se pode extrair disso é a seguinte: se todos os sindicatos atuassem como se espera, de modo imediato, negociando com transparência e lealdade, por certo, os acordos *necessários* seriam celebrados e, assim, não haveria mais *nenhum argumento legítimo sustentável* para se defender o afastamento, mesmo excepcional, da exigência de negociação coletiva para tais fins. Dessa, emerge outra conclusão: a solução, a rigor, está no *fortalecimento dos sindicatos*, para que possam ter estrutura suficiente para tanto, e a *punição*, por violação à boa-fé objetiva, daqueles que, imotivadamente, se recusem a negociar. Logo, o problema é *subjetivo* e não *objetivo* quando se trata da necessidade de valorização das negociações coletivas e dos instrumentos normativos dela resultantes, na trilha do que se encontra no rol de direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil (CF, artigo 7º, XXVI).

Por isso, a autorização para flexibilização de direitos dos trabalhadores pela via de acordo individual causou tanta polêmica, em especial frente a norma que previa a possibilidade de acordos que, para além de prevalecerem sobre a *lei*, prevaleceriam sobre o convenicionado coletivamente – novo paradoxo: se a atuação do sindicato se justifica pela necessária representação para mitigar as vulnerabilidades individuais dos trabalhadores, torna-se insustentável admitir que acordos individuais possam afastar disposições estabelecidas em normas coletivas.

E, então, a questão: mas todo o trazido pela excepcionalidade do período de pandemia não mitiga esse quadro? Este não é propriamente o objeto do presente estudo, porém, a pergunta não foi lançada em vão, já que colabora para o que, de fato, se pretende enfrentar: a *estrutura sindical brasileira* não colabora para que, em momentos de crise, abra-se margem a

um legítimo debate sobre o estabelecimento de exceções às regras emanadas do princípio protetivo, frente às também excepcionalidades, por exemplo, trazidas pelos impactos econômicos da pandemia?

A busca pela resposta a essa última questão exige que algumas linhas sejam traçadas.

4 A IMPERIOSIDADE DE FORTALECIMENTO DO ENTE SINDICAL PARA A CONQUISTA DOS OBJETIVOS DEMOCRÁTICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: O PROBLEMA DA UNICIDADE SINDICAL

O sistema sindical brasileiro, à luz do estabelecido no texto constitucional (CF, artigo 8º, II e III), pauta-se em dois pilares: (a) unicidade sindical; e (b) representação por categorias²⁶.

A unicidade sindical delimita a representação, dentro de cada base territorial, a um *único sindicato por categoria*, traçando, nesse ponto, a intersecção entre os referidos dois pilares, sobre o que se tem a construção do sistema sindical brasileiro.

Diversos são os críticos dessa opção adotada pelo sistema constitucional pátrio, que, em linhas gerais, afronta o princípio da liberdade sindical²⁷.

Ocorre que a delimitação da representação sindical a um único possível ente, qual seja, o sindicato da categoria na base territorial em que se mantenha a relação de emprego, faz com que os empregados não tenham qualquer possibilidade de escolha quanto a *quem deva ser seu representante nos procedimentos de negociação coletiva com o empregador ou, então, com a*

²⁶ O terceiro pilar era a *obrigatoriedade da contribuição sindical*, afastada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), com a alteração do texto do artigo 579 da CLT.

²⁷ Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho advertem, contudo: “*Cabe esclarecer, de imediato, que não se quer, aqui, afirmar que pluralidade sindical e liberdade sindical sejam conceitos iguais, embora a interação entre eles seja inevitável e até mesmo indissociável. A liberdade é mais abrangente do que a pluralidade, pois também repercute de maneira ampla nas esferas jurídicas individuais dos representados (liberdade individual para ingressar num sindicato, liberdade individual para sair de sindicato, liberdade individual para não ingressar em sindicato e liberdade individual para fundar sindicato), ao passo que a pluralidade sindical desenvolver-se primordialmente em âmbito coletivo e apenas incidentalmente em âmbito individual – a liberdade individual de fundar sindicato também é expressão da pluralidade sindical.*” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade Sindical e Democracia**. p. 132).

categoria econômica, o que, a rigor, pode ser visto como elemento de *deslegitimação* da referida representação²⁸.

Ademais, a impossibilidade jurídica de, frente ao descontentamento dos trabalhadores integrantes da categoria representada com a atuação do sindicato não gera, por si, motivação suficiente para o rompimento da referida representação. Disso, emerge um natural contrassenso até lógico, pois, tem-se uma representação *compulsória* e sem qualquer possibilidade de eleição ou alteração pelos integrantes da base representada, aos quais resta, tão somente, a via da participação nos processos eleitorais para fim de renovação da direção do sindicato. A cada um dos vencidos, restará o amargor de permanecer, ao menos no seu entender, *sem a devida ou sem qualquer representação legítima* – o que muito representa já que a questão tem consequências práticas relevantes sobre contratos individuais de trabalho (emprego).

Não se negue, ainda, que a unicidade sindical permite a existência de diversos sindicatos que, na prática cotidiana, *não negociam* de modo efetivo (entenda-se: não se movimentam adequadamente frente a situações que impactam a seara dos interesses e direitos dos empregados integrantes da categoria representada, de modo a deixar que se dê a consolidação de prejuízos evitáveis ou de conquistar benefícios possíveis naquele dado momento). Tal se dá em razão da *ausência de competição* pela representação, evitável na via da adoção de sistema distinto, que prestigie a *pluralidade sindical*.

Como esclarecem Rodolfo Pamplona Filho e Claudio Dias Lima Filho, o conceito de pluralidade sindical pode ser extraído da *oposição* de sentidos ao conceito de unicidade. Complementam: “*enquanto a unicidade sindical pressupõe um sindicato único, a pluralidade sindical corresponderia à coexistência de diversos sindicatos*”, embora possa também conduzir à existência de um *único sindicato* – desde que o ordenamento jurídico nacional autorize, a qualquer tempo, a formação de outros²⁹.

²⁸ Como sustentam Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho, a unicidade, ao lado do critério de agrupamento em categorias, parte do pressuposto de que há uma “*naturalidade desse agrupamento que muitas vezes estava dissociado na prática*”, a ensejar precisa crítica, no sentido de que: “*Isso aniquilou outras formas de arranjo profissional e econômico, e paralisou o dinamismo típico dos movimentos sindicais à vista das mudanças no mercado de trabalho.*” Adiante, sustentam: “*Por isso, não são poucos os estudiosos que, posicionando-se inicialmente a favor da manutenção da unicidade sindical, tiveram que rever esse entendimento [...].*” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade Sindical e Democracia**. p. 183). Ao fim, arrematam que somente a pluralidade sindical compatibiliza-se com a liberdade sindical e a democracia. (**ob.cit.** p. 184)

²⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade Sindical e Democracia**. p. 130.

O referido incremento de representatividade, em especial nos tempos de crise – como a atualmente verificada – potencializaria a atuação sindical no sentido da superação de embates como, por exemplo, o da possibilidade ou não de celebração de acordos individuais. Ora, com o sistema sindical estruturado adequadamente para fornecer pronta resposta às demandas empresariais e, como um todo, sociais, por negociação coletiva voltada aos necessários ajustes provisórios no contexto obrigacional decorrente das relações empregatícias, cairia por terra qualquer preocupação patronal legítima que sustentasse a proposta de afastamento da necessidade de representação do sindicato em tais momentos.

E esse fortalecimento estrutural tenderia a ser verificado, pois, como a representação, em sistemas de pluralidade sindical, exigiria a *filiação*, pela qual o empregado representado exerceria a sua *liberdade sindical*, os entes comprovadamente mais representativos³⁰ – ou seja, aqueles que, pelo resultado de suas atuações nas negociações coletivas bem como pelos demais serviços ofertados aos seus sindicalizados – conquistariam um número suficiente de empregados em seus quadros associativos e, assim, proporcionalmente, valores originados de contribuições que fariam frente aos custos de sua adequada atuação, bem como à manutenção de programas próprios de socorro necessários a momentos de crise acentuada como, por exemplo, durante os períodos de suspensão de contratos de trabalho em razão de *greve*, dentre outras vantagens.

O sistema atual, pautado na unicidade, ao contrário, além dos entraves já mencionados, resta fortemente comprometido pela supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, relevante fonte de sustento para muitos sindicatos, havida por força da Reforma Trabalhista advinda da Lei 13.467/2017.

Em que pese tenha se tratado de elogiável iniciativa, se considerado o prestígio devido à liberdade sindical e a afronta que a compulsoriedade da contribuição representava a tal princípio, vista sob o ângulo do seu impacto na *manutenção* das atividades sindicais, o resultado de sua superação foi bastante grave. O que se nota é um grande número de empregados que passaram a não autorizar o desconto da dita contribuição, bem como diversos outros que, por vezes movidos pelos baixos salários e o relevante impacto que, logicamente, qualquer desfalque sobre esses passa a representar, deixam de se filiar – ou até se *desfiliam* -,

³⁰ Bruna Angélica Maistro, sobre o tema, anota: “*Apenas garantindo uma verdadeira liberdade sindical, decretando o fim da unicidade, será possível confiar tamanha tarefa aos sindicatos, que passarão a exercer efetivo papel de representatividade, legitimada pela escolha do trabalhador por aquele que melhor atenda aos seus anseios.*” (MAISTRO, Bruna Angélica. **Direito ao trabalho decente e automação**: desafios e soluções. p. 54).

frente à constatação de que as vantagens obtidas alcançam todos os integrantes da categoria, *sindicalizados ou não*, do que nasce um sentimento de estar *pagando pela vantagem alheia* – visão equivocada, mas, reiteradamente constatada em entrevistas com empregados.

Percebe-se, pois, que a manutenção do sistema de unicidade sindical associado à representação de categorias e à supressão da contribuição sindical obrigatória levou a uma *tempestade perfeita*, devastadora da busca de realização do efetivo propósito de um sistema sindical legítimo: a formação de sindicatos fortes que possam negociar em igualdade de condições com os empregadores. A consequência, talvez inicialmente imperceptível, foi a criação de um estado das coisas que, em tempos de pandemia, fez com que a falta de estrutura ou a miopia social expressa em um inexplicável revanchismo criassem o campo adequado para propostas oficiais de afastamento das negociações coletivas dos programas de enfrentamento da crise econômica decorrente da pandemia, por exemplo. Pandemia, distanciamento social, proibição de funcionamento normal de atividades tendentes a gerar aglomerações, queda de faturamento, necessidade de manutenção de empregos e das próprias atividades econômicas, enfim, tudo levando à necessidade de *acordos urgentes*, incompatíveis com a morosidade da negociação coletiva, facilmente vencida pela pronta atuação que somente sindicatos fortalecidos pelo que a pluralidade sindical poderia acabar por ofertar. A flexibilização procedimental, a ser feita a partir de uma Reforma Sindical ampla e democraticamente debati recairia sobre *as etapas da negociação coletiva*, e não sobre a possibilidade do seu afastamento.

Também por isso, aclara-se que, reconhecida a imperiosidade da valorização da negociação coletiva, como direito fundamental dos trabalhadores, na busca da edificação de uma sociedade efetivamente livre, justa e solidária, mas, também, do equilíbrio entre *capital e trabalho* elevado ao patamar de *princípio fundamental da República Federativa do Brasil*, eventos como a atual crise sanitária global fazem com que se reforce a certeza de que já passa o tempo de uma profunda Reforma Sindical. Uma Reforma que prestigie a pluralidade sindical, supere o paradigma da representação por categorias, busque luzes nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – em especial a de nº 87³¹ -, e, finalmente, consagre

³¹ Convenção 87 da OIT que, no seu artigo 2º, traz: “*Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.*” Aliás, a alteração da estrutura sindical brasileira poderia se dar ou por força de Emenda Constitucional para fim de alterar o disposto no artigo 8º, II do Texto Maior, ou por força de ratificação da Convenção 87 da OIT sob o regime da CF, artigo 5º, §3º, que dispõe: “*Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos*

a verdadeira *liberdade sindical*³². Somente assim, ter-se-á um quadro adequado ao enfrentamento de crises, de maior ou menor monta, que sempre assolam o cíclico sistema capitalista e que, de tempos em tempos, a ele se mostram externas e superiores, como a trazida pelo SARS-COV-2. Somente assim, guiados pela boa-fé objetiva e pela função social do contrato, as partes coletivas, assim considerados *capital* e *trabalho*, poderão obter as adequações necessárias e inalcançáveis pelo legislador, frente à dinâmica da vida e da economia, afastando o caos e mantendo um clima de colaboração propícia ao desenvolvimento econômico com respeito à dignidade humana.

Vale anotar, à guisa de conclusão, que não são apresentados, aqui, contraposições absolutas a modelos marcados pela existência de um *único* ente sindical representativo, desde que tal quadro resulte do processo natural de centralização consciente dos trabalhadores em um único sindicato, pela exercício da liberdade sindical no ato associativo, garantido o direito de migração para outros entes bem como a também livre criação destes. Nota-se, pois, que a noção de *democracia* afina-se com maior precisão ao sistema de *pluralidade sindical*, o que, por fim, além de potencializar as negociações coletivas e o resultado do indispensável exercício da autonomia privada coletiva, conduz a novo influxo de legitimação, indispensável em tempos como os atuais, nos quais a *reconstrução* dos cenários de desenvolvimento econômico e social se mostra tão desafiadora quanto urgente.

votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho e Claudio Dias Lima Filho afirmam que a referida via, da incorporação da Convenção 87 da OIT ao direito brasileiro nos termos do artigo 5º, §3º, da CF, “*é plenamente viável, já que se trata de direito humano internacionalmente reconhecido como tal. Aprovando-se a normatização da OIT como Emenda Constitucional, revogam-se, pelo critério cronológico, as disposições do art. 8º da Constituição que restringem a liberdade sindical e possibilidade de organização de múltiplos sindicatos – ressaltando-se que, pelo fato de a unicidade sindical não se revestir de natureza de cláusula pétrea, essa revogação pode ser efetivada por Emenda sem sobressaltos. [...].*” (**Pluralidade Sindical e Democracia**, p. 155).

³² Em texto anterior, Gilberto Carlos Maistro Junior assim se posicionou sobre o tema, ao tempo da Reforma Trabalhista de 2017: “[...] *fazia-se necessária a ‘prévia’ Reforma Sindical na qual, ao menos, alguns pilares do atual sistema constitucional fossem (nesse caso, sim) ‘modernizados’.* A começar pelo fim da unicidade sindical. É inadmissível que se pretenda ter um ‘discurso de liberdades’ nas relações de trabalho se mantidas as amarras da representação coletiva a um único sindicato por categoria e por base territorial mínima equivalente a um município. É imperioso que se tenha o afastamento dessa realidade, com a admissão do pluralismo sindical, dando aos trabalhadores a opção de escolha quanto ao sindicato que os representará nas negociações com os empregadores. Lembre-se que a empresa é um ser coletivo por natureza (GODINHO, 2017: 1489) e que, para que haja equilíbrio nas negociações, sem o que não há real liberdade ou vontade, é preciso garantir ao outro polo a mesma ordem de força: uma efetiva representação coletiva. A efetividade em questão depende, muito, da representatividade do sindicato no processo negocial, da sua atuação concreta no sentido da salvaguarda dos interesses dos seus representados. Para tanto, os trabalhadores devem ter a ‘liberdade’ para definir quem será o seu representante coletivo, com a vantagem de que, desse modo, a tendência natural será o caminhar para a ‘unidade’ sindical, pois, somente os sindicatos efetivamente representativos é que conseguirão manter-se em atividade. Até pelo fato de que a segunda alteração necessária em sede de Reforma Sindical aponta para o fim da contribuição sindical obrigatória.” (MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Provocações iniciais sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e a Reforma Trabalhista. **Empório do Direito**, 01.08.2017. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/provocacoes-iniciais-sobre-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-e-a-reforma-trabalhista-por-gilberto-carlos-maistro-junior>. Acesso em: 05.04.2021).

Que não se negue ao sindicato o protagonismo que lhe é reservado nesse tão relevante momento histórico pelas duras amarras de um sistema já comprovadamente falho, que retira do princípio da autonomia privada coletiva a efetividade que pode ofertar a bem do equilíbrio fundamental entre *capital e trabalho*. Já passa o tempo de uma Reforma Sindical cuidadosa, construída a partir de amplo debate democrático e que prestigie o que, internacionalmente, é reconhecido como indispensável ao adequado jogo de forças do sistema verdadeiramente liberal: a *liberdade* sindical, alcançável pela via da *pluralidade* aqui defendida.

5 CONCLUSÃO

O princípio da autonomia privada coletiva não está em crise. Aliás, nunca foi tão necessário prestigiá-lo. Para tanto, há de se prestigiar o próprio sindicato, tarefa hercúlea se considerado o atual sistema sindical brasileiro, estabelecido a partir do plano constitucional, com suas amarras e “quase armadilhas”.

Eis o que tem na realidade brasileira: (a) um único possível representante coletivo, em razão da unicidade constitucionalmente estabelecida (CF, artigo 8º, II); (b) enfraquecido economicamente pela supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical; (c) mas, de modo paradoxal, absolutamente fortalecido no plano jurídico pelo advento das regras autorizadas de aparente flexibilização *in pejus*, trazidas no artigo 611-A da CLT, tudo em razão da Reforma Trabalhista de 2017.

De todo modo, um sindicato que, muitas vezes, não tem condições econômicas ou até de legitimação para bem negociar (pela falta de um número maior de associados e pelo descrédito que se busca lançar sobre a sua atuação, dentre outros fatores), em um quadro que faz emergir um nítido ciclo vicioso, pois, a cada busca frustrada de melhores resultados pela via da negociação coletiva, maximiza-se o discurso de desvalorização das ações do ente e, sob o véu de uma irreal liberdade, o incentivo à busca individual dos trabalhadores no trato negocial com seus empregadores.

O problema é que *não há verdadeira liberdade quando a necessidade impede o trabalhador de postular o que é justo e possível*, cerceado pelo temor da perda da fonte de subsistência pessoal e familiar: o emprego. Assim, sob o discurso da *liberdade*, fulmina-se o traço democrático que há de marcar a relação entre *capital e trabalho*, afastando a realidade

dos trabalhadores e empreendedores brasileiros do equilíbrio almejado principiologicamente pelo sistema constitucional, à vista dos artigos 1º, IV e 170, *caput* da CF.

Percebe-se facilmente que a única forma de obter o referido equilíbrio é pela via da coletivização da representação dos trabalhadores, com o fortalecimento dos sindicatos, de modo a fazer com que a autonomia privada coletiva possa ser exercitada com a efetiva mitigação das disparidades que justificam a intervenção estatal básica nas relações de trabalho.

A morosidade das soluções políticas governamentais e a sua insuficiência, inclusive pela necessidade de se darem de modo *genérico* e sem atenção às especificidades das relações laborais em cada setor da economia, ademais, fazem com que, em tempos de crise ou não, a mais adequadas das vias para a obtenção do *ajuste necessário ao equilíbrio tendente à prosperidade tanto de empregadores quanto de empregados* seja a da negociação coletiva.

Mais do que nunca, como dito, é tempo de prestígio à autonomia privada coletiva, porém, *como vencer as amarras mencionadas e os óbices ao resultado efetivo do seu exercício?*

A resposta indica para uma urgente e amplamente debatida Reforma Sindical, que prestigie a liberdade e a pluralidade sindical, únicos meios de, sob as luzes da democracia, alcançar-se um cenário de paz social, propício à retomada do desenvolvimento sustentável, com incentivos ao mercado interno (vale lembrar que o *empregado* também é *consumidor*) e ensejador de bons passos no sentido de se alcançar a promessa constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos; CALVET, Otávio Amaral. “Negociação” Individual para redução de salário e jornada de trabalho. **Consultor Jurídico**, 08.04.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>. Acesso em: 03.04.2021

AMORIM, Daniela. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 522 mil empresas na primeira quinzena de junho. **O Estado de São Paulo**, 16.07.2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-522-mil-empresas-na-primeira-quinzena-de-junho,70003366000>. Acesso em: 05.04.2021.

BARROSO, Luís Roberto. **Sem data vênia: um olhar sobre o Brasil e o mundo.** Rio de Janeiro: História Real, 2020.

BINENBOJM, Gustavo. **Liberdade: o que é e por que importa.** Rio de Janeiro: História Real, 2020.

CÉSAR, João Batista Martins. **A tutela coletiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Pauta trabalhista do STF em 2021 tem negociado sobre legislado e outros temas da reforma trabalhista. **Portal da Indústria.**

Disponível em:

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20N.%2006%20fevereiro%20-%20Pauta%20trabalhista%20do%20STF%20em%202021%20tem%20negociado%20sobre%20legislado%20e%20outros%20temas%20da%20reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 31.03.2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** v.67, nº 2, Brasília: Síntese, abr./jun. 2001. p. 79-98.

FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

FACHIN, Luiz Edson. **Direito Civil: sentidos, transformações e fim.** Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A delimitação conceitual do princípio da boa-fé. *In:* PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RODRIGUES PINTO, José Augusto (coords.) **Principiologia: estudos em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva – um jurista de princípios.**

MAISTRO, Bruna Angélica. **Direito ao trabalho decente e automação: desafios e soluções.** Curitiba: CRV, 2021.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. O contrato de trabalho como instrumento da garantia da dignidade humana. **Revista Bonijuris.** Curitiba, v.22, n. 564, p. 11-16, nov. 2010.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. **O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva.** São Paulo: LTr, 2012.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Provocações iniciais sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e a Reforma Trabalhista. **Empório do Direito**, 01.08.2017. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/provocacoes-iniciais-sobre-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-e-a-reforma-trabalhista-por-gilberto-carlos-maistro-junior>. Acesso em: 05.04.2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma Trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017.** São Paulo: Saraiva, 2018.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTR, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade Sindical e Democracia**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Esboçando uma teoria geral dos contratos**. Disponível em: [https:// www.marioluizdelgado.com/images/artigos-recomendados/esboc2baando-uma-teoria-geral-dos-contratos.pdf](https://www.marioluizdelgado.com/images/artigos-recomendados/esboc2baando-uma-teoria-geral-dos-contratos.pdf). Acesso em: 04.04.2021.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. *In: THOME, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs.). **Direito Coletivo do Trabalho**: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 61-93.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE 1.121.633/GO, rel. Min. Gilmar Mendes. Andamento processual. Disponível em: <portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 31.03.2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Repercussão Geral. Disponível em: <stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=repercussaoTemasSuspensao&pagina=principal>. Acesso em: 31.03.2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. MC-ADI 6342. Disponível em: <portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344937101&ext=.pdf>. Acesso em: 05.04.2021.

ZOLA, Émile. **Germinal**. Trad. Francisco Bittencourt. São Paulo: Abril Cultural, 1972.