

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP)
Profa. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira (FCHS/UNESP)
Profª. Associada Maria Hemília Fonseca (FDRP/USP)
Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)
(Organizadores)

Comissão Editorial UNESP - Câmpus de Franca
Presidente

Prof. Associado Murilo Gasparido

Membros

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP)
Profa. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira (FCHS/UNESP)
Profª. Associada Maria Hemília Fonseca (FDRP/USP)
Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)
Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez (FCHS/UNESP)
Profa. Dra. Maria Amália de Figueiredo Pereira Alvarenga (FCHS/UNESP)
Prof. Dr. Carlos Eduardo de Abreu Boucault (FCHS/UNESP)
Prof. Associado Daniel Damasio Borges (FCHS/UNESP)
Prof. Dr. José Duarte Neto (FCHS/UNESP)
Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges (FCHS/UNESP)
Profª. Associada Elisabete Maníglia (FCHS/UNESP)

Seminário Internacional de Pesquisa
(Re)pensando o Trabalho Contemporâneo

O futuro do trabalho



2019
Volume 3

Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: o futuro do trabalho (Franca, SP)

Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: o futuro do trabalho [recurso eletrônico] / Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo, 29-30 de agosto, 2019, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil; Victor Hugo de Almeida, Maria Hemília Fonseca, Jair Aparecido Cardoso e Eliana dos Santos Alves Nogueira (Organizadores). – Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3.

1304 p.

Inclui bibliografia

ISSN: 2595-0754

1. Trabalho. 2. Futuro do trabalho. 3. Brasil e América Latina. I. Almeida, Victor Hugo. II. Nogueira, Eliana dos Santos Alves. III. Fonseca, Maria Hemília. IV. Cardoso, Jair Aparecido. V. Título.

CDD – 341.201

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito do Trabalho	342.6
2. Saúde	341.64
3. Organização Internacional do Trabalho	341.11311
4. Direito Processual do Trabalho	342.68

**AS BALIZAS DA INTERVENÇÃO DA JUSTIÇA DO
TRABALHO SOBRE OS INSTRUMENTOS DA
VONTADE COLETIVA E A POSSIBILIDADE DE
SUPERACÃO IN CONCRETO DA REGRA CONTIDA
NO ARTIGO 8º, § 3º, DA CLT**

***LAS BALIZAS DE LA INTERVENCIÓN DE LA
JUSTICIA DEL TRABAJO EM LOS INSTRUMENTOS
DE LA VOLUNTAD COLECTIVA Y LA POSIBILIDAD
DE SUPERACIÓN IN CONCRETO DE LA REGLA
DEL ARTÍCULO 8º, § 3º, DE LA CLT***

*Leandro do Amaral D. de Dorneles¹
Vitor Kaiser Jahn²*

RESUMO

O presente artigo dedica-se a esclarecer quais as balizas que definem a extensão da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva, bem como perquire a possibilidade de as amarras judiciais estabelecidas pela lei serem superadas em concreto. A pesquisa observa o método dedutivo, partindo de normas e conceitos gerais para desvendar o objetivo, bem como o método dialético, pela análise e discussão das posições doutrinárias antagônicas. Inicialmente, o artigo aborda a nova sistemática encetada pelo reformador de

¹ Mestre e Doutor em Direito pela UFSC. Especialista em Direito do Trabalho pela UNIVALI. Professor de Direito do Trabalho da UFRGS. Professor permanente do PPGD da UFRGS. E-mail: leandrodorneles@hotmail.com.

² Mestrando em Direito do Trabalho pela UFRGS. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social pela FEMARGS em parceria com a FMP/RS. Bacharel em Direito pela PUCRS. E-mail: vitor@snjadvocacia.com.br.

prevalência do negociado sobre o legislado mesmo nos casos em que reste configurado prejuízo ao trabalhador. Em seguida, analisa as limitações impostas ao Juiz do Trabalho no processo de apreciação dos instrumentos que defluem da negociação coletiva, buscando esclarecer a definição do princípio legal da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Após, sem ignorar o liame de interdependência que há entre a liberdade sindical e a autonomia da vontade coletiva, o artigo defende que, em certos casos, a limitação da intervenção do Poder Judiciário sobre a autonomia da vontade coletiva poderá ser superada, entendendo-se que a finalidade jurídica da norma não é convalidar a atuação de sindicatos que agem de maneira contrária à sua finalidade legal e estatutária, ou de sindicatos guiados pelo poderio econômico, mas sim outorgar maior segurança jurídica aos entes sindicais que, em condições de normalidade, negociam na busca do alcance de benefícios à categoria representada.

Palavras-chave: negociação coletiva. princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. superabilidade das regras.

RESUMEN

Este artículo se dedica a aclarar cuáles son las balizas que definen la extensión de la intervención de la Justicia del Trabajo sobre los instrumentos de voluntad colectiva, así como se las ataduras judiciales establecidas por la ley pueden ser superadas en concreto. La investigación observa el método deductivo, a partir de normas y conceptos generales para revelar el objetivo, así como el método dialéctico, mediante análisis y discusión de las posiciones doctrinales antagónicas. Inicialmente, el artículo trata sobre el nuevo sistema de prevalencia de lo negociado sobre lo legislado, incluso en los casos en que haya perjuicio para el trabajador. Luego analiza las limitaciones impuestas al Juez de Trabajo en el proceso de

examinar los instrumentos que derivan de la negociación colectiva, buscando aclarar la definición del principio legal de intervención mínima en la autonomía de la voluntad colectiva. Después, sin ignorar el vínculo de interdependencia entre la libertad sindical y la autonomía de la voluntad colectiva, el artículo argumenta que, en ciertos casos, se puede superar la limitación de la intervención del Poder Judicial sobre la autonomía de la voluntad colectiva, entendiendo que el propósito de la norma no es validar el trabajo de los sindicatos que actúan de manera contraria a su propósito legal y estatutario, o de los sindicatos guiados por el poder económico, sino proporcionar mayor seguridad jurídica a los sindicatos que, en condiciones normales, negocian tratando de lograr beneficios para la categoría representada.

Palabras clave: negociación colectiva. principio de la mínima intervención en la autonomía de la voluntad colectiva. superabilidad de las reglas.

INTRODUÇÃO

O Brasil experimenta, atualmente, um período de instabilidade no âmbito juslaboral. As profundas alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, vigente desde 11 de novembro de 2017, sobre a septuagenária CLT (Decreto Lei nº 5.452/1943) ainda são recentes e, portanto, não suficientemente maturadas. Porém, é seguro afirmar que o próprio cerne principiológico do direito do trabalho foi atingido, dada a mitigação de princípios juslaborais consagrados, especialmente o da proteção e o da promoção da melhor condição social do trabalhador. A efetividade de tais princípios até então elevados a um *status* fundamental à propedêutica do direito do trabalho restou sujeita a uma nova dimensão resultante de um reequacionamento de conformação (DORNELES, 2018a, p. 83).

Isto se verifica, especialmente, na ampliação das balizas

da autonomia da vontade coletiva, sendo prevista a possibilidade de o negociado entre as partes prevalecer sobre as normas heterônomas estatais, ainda que seja caracterizado prejuízo ao trabalhador em seu resultado final, salvo poucas exceções.

Em face da nova posição de centralidade que o negociado ocupa dentre as fontes do direito laboral e das muitas repercussões que isso traz sobre as relações de trabalho estabelecidas no país, afiguram-se de essencial relevância os estudos que visam desvendar em qual extensão poderá se dar a intervenção do Poder Judiciário sobre os instrumentos decorrentes da negociação, ao que se propõe este artigo.

1 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Se antes a doutrina majoritária não cogitava um direito do trabalho que admitisse negociação em prejuízo do trabalhador para além das três exceções contidas na Constituição (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV), a partir da reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017, com a inserção dos artigos 611-A e 611-B à CLT, pretendeu-se aumentar significativamente o rol de direitos passíveis de redução e supressão no âmbito das negociações coletivas.

Nesse contexto, Enoque Ribeiro dos Santos (2018, p. 194) defende que a interpretação do direito do trabalho brasileiro passo a ser bidimensional, isto é, a mesma lei deve ser “imperativa” e “irrenunciável” no contrato individual de trabalho e “dispositiva”, “facultativa”, “supletiva”, no âmbito do direito coletivo do trabalho, pois entre os entes coletivos não há a premissa de desigualdade a macular a manifestação da vontade.

Destaca-se que, mesmo antes da reforma, a prevalência do negociado sobre o legislado já havia sido convalidada pelo Supremo Tribunal Federal em dois julgamentos, nos quais

reformou a posição intervencionista que havia prevalecido no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Inicialmente, no RE 590.415, julgado em abril de 2015, cuja relatoria incumbiu ao Ministro Luís Roberto Barroso, a Suprema Corte entendeu que, em se tratando de plano de dispensa incentivada (PDI) que esteja amparado em negociação coletiva, a quitação do contrato é ampla, geral e irrestrita, não limitada às parcelas e valores efetivamente pagos, restando definido que a vontade coletiva poderia rechaçar o disposto no artigo 477, § 2º, da CLT, ainda que caracterizado prejuízo ao trabalhador. Após, no RE 895.759, de relatoria do Ministro Teori Zavascki, julgado em dezembro de 2016, o STF entendeu cabível rechaçar a obrigação de pagamento de horas *in itinere* em transporte oferecido pelo empregador quando assim fosse estipulado em negociação coletiva, de modo a afastar a aplicação do disposto no § 2º do artigo 58 da CLT, na redação então vigente. Os referidos julgados serviram de inspiração para a reforma na implementação da sistemática da prevalência do negociado sobre o legislado, tanto que ambas as conclusões restaram convertidas em lei (art. 477-B e nova redação conferida ao art. 58, § 2º, ambos da CLT).

Outrossim, por ser conhecedor de que na Justiça do Trabalho há um viés protecionista, o reformador preocupou-se em criar amarras para impedi-la de embaraçar o novo sistema. Assim, a Lei nº 13.467/2017 inseriu o § 3º ao artigo 8º da CLT para disciplinar que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o juiz analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil), balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

2 BALIZAS DO ARTIGO 8º, § 3º, DA CLT

2.1 Elementos essenciais do negócio jurídico

Conforme o § 3º do artigo 8º da CLT, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deverá analisar, exclusivamente, a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o artigo 104 do Código Civil, isto é, o Poder Judiciário deverá *a)* averiguar se as partes possuem capacidade para criar as normas coletivas; *b)* analisar se o objeto é lícito (isto é, se não encontra impeditivos no ordenamento jurídico), possível, determinado ou determinável; e se *c)* a forma adotada segue as exigências legais.

Considerando que um dos elementos essenciais do negócio jurídico normativo é a licitude de seu objeto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 1.410) defende que os instrumentos da vontade coletiva, inclusive quanto ao conteúdo, devem estar em conformidade com preceitos constitucionais e legais de ordem pública, não podendo reduzir direitos assegurados em lei aos trabalhadores, sob pena de serem ilícitos.

Tal entendimento comporta críticas. Ora, a própria lei (art. 611-A da CLT) autoriza que o negociado prevaleça sobre o legislado como regra geral, não havendo, portanto, ilicitude do objeto da norma coletiva pela mera colidência com direitos legais. Há de ser observada a cláusula de barreira contida no artigo 611-B da CLT, segundo a qual constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, “exclusivamente”, a supressão ou redução dos direitos ali arrolados. Digno de nota que, conforme Vólia Bomfim Cassar (2018, p.1.244), a relação apontada no artigo 611-B da CLT não é taxativa, apesar da expressão “exclusivamente” contida no *caput* do artigo, eis que não restaram incluídos os direitos da personalidade e liberdades garantidas na Constituição, além dos

princípios e valores constitucionais, os quais devem também ser considerados como limitadores da autonomia.

2.2 Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva

Além de estabelecer que a Justiça do Trabalho deverá analisar exclusivamente os requisitos essenciais do negócio jurídico ao apreciar os instrumentos da vontade coletiva, a Lei nº 13.467/2017 determina que o Magistrado deverá pautar a sua atuação de acordo com o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Então, inicialmente, afigura-se necessário compreender o que se quer dizer por autonomia da vontade coletiva. A sua gênese é atribuída à época em que o Estado, marcado pela política liberal de caráter absenteísta, era omissivo diante da questão social, com o que surgiu a necessidade de os trabalhadores se organizarem em sindicatos para, com a força da greve, alcançarem concessões por parte de seus patrões (SANTOS, 2018, p. 92-93).

Isso porque, a partir da Revolução Francesa e ascensão da burguesia no século XVIII com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, estabeleceu-se uma sociedade marcada pelo absenteísmo estatal, o qual não se imiscuia nas relações formadas entre particulares, eis que compreendidos como dotados de liberdade e, ao menos em tese, igualdade, podendo assim contrair livremente direitos e obrigações. Porém, “a igualdade entre as pessoas era simplesmente formal, desprovida de qualquer representatividade no plano dos fatos, um mero catálogo de ilusões” (ZAVASKI, 1998, p. 229).

A partir da máquina a vapor houve um grande excedente de mão-de-obra no mercado, inclusive com a inserção de crianças na disputa dos postos, o que desencadeou uma série de reflexos perniciosos, evento este que se convencionou chamar de “questão social”, cujos principais expoentes foram o aviltamento salarial, a exigência do

cumprimento de jornadas extenuantes e péssimas condições de trabalho, muitas vezes nefastas à própria saúde do proletariado. Afinal, se o trabalhador não aceitasse tais condições patronais, outro alguém aceitaria.

E foi nesse contexto de absenteísmo estatal que o proletariado notou que o indivíduo poderia ser fraco, mas a completa paralização da produção teria o condão de chamar o patrão à negociação de melhores condições. Assim, a própria gênese do direito do trabalho está intimamente ligada à atuação sindical, pois foi graças às greves e às lutas travadas coletivamente que os trabalhadores alcançaram direitos, retirando o Estado de sua inércia para limitar a exploração do capital sobre o trabalho (MARTINEZ, 2018b, p. 202).

Destarte, o conceito de autonomia da vontade coletiva perpassa pela compreensão de que, enquanto o trabalhador em sua individualidade está em um patamar inferior ao de seu empregador, subordinado a este e, portanto, sem forças para manifestar sua vontade, de outro lado, esta disparidade inexistente, ao menos em tese, quando se trata do ente sindical obreiro. A esse respeito, a clássica doutrina de Américo Plá Rodríguez:

Uma vez restabelecida a igualdade por meio da força sindical que deriva da união, desaparece a razão de ser do tratamento desigual por parte do Estado. Deve-se buscar a desigualdade compensatória por um caminho ou por outro, pois estabelecê-la simultaneamente por ambas as vias pode significar uma superposição de proteções que engendre outro desequilíbrio de sentido oposto, que teria um efeito perturbador (RODRIGUEZ, 1996, p. 26).

Ou seja, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva fundamenta-se na constatação de que a coletividade de trabalhadores, organizada através de um sindicato, encontra-se no mesmo patamar negocial que o

empregador ou sindicato profissional (princípio da equivalência), não havendo razão para o Estado intervir na vontade livremente manifestada por estes entes, uma vez que não haveria parte vulnerável que reclame proteção estatal.

Desta feita, Enoque Ribeiro dos Santos (2018, p. 97) defende que, ao se deparar com uma negociação coletiva, mesmo que ela tenha resultado em redução de direitos trabalhistas estabelecidos em lei, caberá ao Poder Judiciário apenas conceder-lhe eficácia. Por outro lado, Luciano Martinez (2018b, p. 202-203) vislumbra que evitar intervenções capazes de turbar a força catalisadora da liberdade sindical não significa impedir absolutamente as suas ocorrências, em virtude de haver situações em que a intervenção do Estado sobre a autonomia coletiva se faz necessária para a preservação do interesse público.

3 LIBERDADE SINDICAL E AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

Segundo Mozart Victor Russomano (1998), a liberdade sindical pode ser muito bem representada através da figura geométrica de um triângulo, eis que formada pela junção de três partes distintas, que se tocam nas extremidades, quais sejam, sindicalização livre, autonomia sindical e pluralidade sindical. No que pertine ao objeto de estudo deste artigo, interessa-nos a definição empregada pelo autor para a autonomia enquanto pilar da liberdade sindical, enfatizando que o sindicato é “[...] o senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna.” (RUSSOMANO, 1998, p. 70).

De nada adianta o ordenamento jurídico reconhecer a liberdade de constituição e adesão sindical se aos sindicatos não for resguardada ampla autonomia e incentivada a sua efetiva atuação. A autoderminação da vontade coletiva revela-se indissociável e complementar à liberdade sindical, projetando-

se especialmente em certas prerrogativas dentre as quais a de o sindicato ter autonomia para decidir e praticar as estratégias de atuação mais adequadas para a tutela dos interesses representados, no que se destacam a negociação coletiva e a greve como algumas das mais relevantes prerrogativas da atuação coletiva (DORNELES, 2018b, p. 184). Ou seja, considera-se um desdobramento necessário da liberdade sindical a autonomia de o sindicato eleger suas pautas, no que está inserida a escolha de quais direitos serão objeto de negociação, não cabendo ao Estado ou outrem intervir nesta opção coletiva.

Russomano (1998) destaca que o sindicado não pode ser guiado pelo poderio econômico do empresariado, em troca de vantagens pessoais indevidas, tampouco pelo Estado, apenas sendo admitida a intervenção para a vigilância e disciplina em hipóteses de descumprimento dos fins legais e estatutários que justificam a sua razão de ser. Entende-se que aí está o ponto nevrálgico para a definição da extensão da intervenção do Poder Judiciário sobre a autonomia da vontade coletiva e, em última análise, sobre a liberdade sindical.

O sindicato é aquele que detém a legitimidade exclusiva de decidir se, diante da nova sistemática implementada pelos artigos 611-A e 611-B da CLT, irá optar pela redução de algum direito em busca de alguma outra concessão patronal que julgue mais vantajosa. No entanto, a validade da norma dependerá da confirmação de que o sindicato obreiro, ao pactuá-la, está efetivamente cumprindo os fins legais e estatutários que justificam a sua razão de ser. A título de exemplo, veja-se os registros de Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 26), dando conta de que um sindicato autorizou a empresa a contratar mão de obra infantil; outro autorizou o uso de mão de obra juvenil noturna; e outro, ainda, concordou com cláusula que veda o direito de greve. Por óbvio, a proteção da autonomia da vontade coletiva não significa salvo conduto para o descumprimento de leis, tampouco impede o Estado de, através

do Poder Judiciário, repreender vícios e erros perpetrados. Ora, como destaca Martinez (2018b, p. 202), o magistrado não deve impedir o lícito desejo dos contratantes coletivos, mas, em nome disso, não pode fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou de terceiros. Não há como o Judiciário deixar de intervir nos direitos de liberdade sindical quando, em seu nome, for comprimido outro direito igualmente fundamental ou for desprezada a plataforma mínima civilizatória.

O “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República, e não dos sindicatos. Com base nessa constatação, vislumbra-se que, na hipótese de restar caracterizado que o sindicato não está cumprindo os fins legais e estatutários que justificam a sua razão de ser ao estabelecer uma norma deveras prejudicial ao trabalhador representado pelo ente, demonstrando-se guiado pelo poderio econômico e não pelo interesse da coletividade obreira, será direito do trabalhador que a norma não seja reconhecida, em uma interpretação a contrário *sensu* do artigo 7º, inciso XXVI, da CRFB.

4 SUPERACÃO *IN CONCRETO* DA REGRA CONTIDA NO ARTIGO 8º, § 3º, DA CLT

Não raras vezes representantes de sindicatos obreiros queixam-se de que a anulação de cláusulas decorrentes de acordos ou convenções coletivas pela Justiça do Trabalho acaba maculando negociações futuras, limitando, a partir de então, o poder de barganha para alcance de interesses maiores da coletividade face à insegurança sobre o que será ou não mantido posteriormente à negociação. Nesse aspecto, então, extrai-se uma vantagem da sistemática implementada pelo artigo 8º, § 3º, da CLT, a de que, ao menos em tese, os entes sindicais terão maior segurança jurídica ao exercer sua

autonomia, confiando que as cláusulas negociadas serão aplicadas sem que futuras modulações pelo Poder Judiciário possam desvirtuar o equilíbrio visado durante a negociação. Parte-se da premissa que esta será a situação normal, pois não se acredita que a partir da reforma os sindicatos obreiros terão o sádico desejo de negociar em exclusivo prejuízo da categoria, mas sim que poderão ajustar uma eventual concessão de um direito que não seja indisponível em prol de um benefício maior. Nesses casos ordinários o § 3º inserido ao artigo 8º da CLT efetivamente outorga maior segurança jurídica aos sindicatos durante o processo negocial, o que se mostra vantajoso aos próprios trabalhadores, pois poderão alcançar concessões patronais ainda maiores.

No entanto, como constata Humberto Ávila (2018, p. 147), há casos em que a norma geral pode ser superada por uma decisão particularista, por se tratar de um caso anormal no qual a aplicação da regra não irá promover a finalidade a ela subjacente e nem mesmo a segurança jurídica. O jurista sustenta que a superação de uma regra depende de *a)* justificativa de que há incompatibilidade entre a hipótese da regra e a sua finalidade subjacente, bem como de que a sua superação não provocará expressiva insegurança jurídica; *b)* fundamentação, havendo o ônus argumentativo de ser claramente demonstrada a necessidade de superação da regra; e *c)* comprovação de que a superação em concreto da regra não aumentará excessivamente as controvérsias, a incerteza, a arbitrariedade, prejudicará a coordenação social ou acarretará altos custos de deliberação e graves problemas de conhecimento sobre a sua extensão.

Em nossa temática, enquanto o caso normal é o sindicato que eventualmente negocia a redução de um direito visando, ao fim e ao cabo, atingir um desígnio mais favorável à base representada e, portanto, merece ter o carimbo da segurança jurídica em sua negociação, o caso anormal seria um sindicato obreiro que, diante das inovações proporcionadas pela

sistemática dos artigos 611-A e 611-B da CLT, resolve atuar de maneira contrária aos fins legais e estatutários que justificam a sua razão de ser, demonstrando-se guiado pelo poderio econômico e não pelo interesse da coletividade obreira ao concordar com uma norma deveras prejudicial ao trabalhador representado pelo ente. Imagine-se um acordo coletivo em que se limite o tempo de uso do banheiro pelos empregados, sob o fundamento de que não consta no rol do artigo 611-B da CLT qualquer cláusula de barreira à negociação *in pejus* no que pertine a esta questão específica. Em tamanho caso de anormalidade, a tentativa de fazer justiça mediante a superação da regra constante no artigo 8º, § 3º, da CLT (e assim possibilitar uma maior intervenção do Poder Judiciário sobre a negociação coletiva), não prejudica a promoção da justiça para a maior parte dos casos, nos quais a pretendida segurança jurídica seria assegurada. Como regra geral, os sindicatos terão segurança para realizar suas negociações. Por sua vez, a escolha de não superar a regra (em prol da autonomia da vontade coletiva), provocaria mais prejuízo valorativo que benefício, pois pela simples sujeição à norma em defesa da segurança jurídica a dignidade dos trabalhadores restaria maculada. Com toda a certeza, nesse caso, mais vale que o Poder Judiciário interfira como limitador da autonomia da vontade coletiva, superando no caso concreto o disposto na regra do artigo 8º, § 3º, da CLT, para que, prevalecendo a sua inafastabilidade (art. 5º, inciso XXXV, da CRFB), proteja a dignidade dos trabalhadores prejudicados pela norma nefasta. Ora, não interessa à sociedade que um sindicato possa exercer sua autonomia de maneira absolutamente ilimitada, dispondo ao seu talante da dignidade de seus representados. Apenas é digna de guarida a autonomia coletiva em que, efetivamente, o sindicato busca alcançar melhorias para a base representada. Caso contrário, não se encontra sentido na existência de um órgão de representação dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Já no século passado o jurista francês Georges Scelle proclamava que o Direito do Trabalho passaria por três grandes ciclos: “ontem, a lei arbitrária do patrão; hoje, a lei protecionista do Estado; amanhã, a lei voluntariamente escolhida pelas próprias partes”, ao que Mozart Victor Russomano (1998, p. 181-182) acrescenta que em um sistema perfeito os trabalhadores poderiam tranquilamente dispensar as leis e a proteção do Estado, dele pedindo, apenas, que fosse assegurado o direito de negociar livremente. No entanto, infelizmente, esse sistema sindical perfeito ainda não chegou à tona no Brasil.

Para que a lógica da ampla negociação faça sentido, o trabalhador deve ser verdadeiramente representado por um órgão sindical aguerrido e próximo da sua realidade, o que, infelizmente, não acontece em todos os casos do extenso território brasileiro. Somente com a ampla liberdade sindical que possibilite ao trabalhador ver-se representado pelo seu sindicato é que se alcançará um status de legitimidade na ampla negociação e então esta servirá, verdadeiramente, para solucionar *a priori* o conflito entre capital e trabalho.

Se por um lado a reforma outorgou maior segurança jurídica aos sindicatos sérios e atuantes para, no escorreito exercício de sua autonomia da vontade coletiva (e, em última análise, de sua liberdade sindical), elegerem suas pautas e direitos a serem negociados para o atingimento de um patamar superior aos seus representados, de outro, as balizas limitadoras do artigo 8º, § 3º, da CLT, não podem representar salvo conduto para que os sindicatos que vierem a atuar guiados pelo poderio econômico ou de maneira contrária à sua finalidade legal e estatutária restem livres de qualquer intervenção pelo Judiciário.

A busca pelo equilíbrio no princípio da intervenção mínima na vontade coletiva é delicada, mas seu encontro se

funda essencialmente em bom senso e em técnica jurídica (MARTINEZ, 2018a, p. 915). Para tanto, o presente artigo sugere a adoção da técnica de “superação *in concreto*” da norma contida no § 3º do artigo 8º da CLT, nos casos em que a proteção da autonomia da vontade coletiva não se justificar diante de uma negociação realizada cabalmente em sentido contrário aos desígnios legais e estatutários dos sindicatos, ou seja, quando constatado que estes atuaram de modo ofensivo à coletividade obreira representada. Afinal, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” é um direito constitucional dos trabalhadores, e não dos sindicatos que eventualmente venham a atuar em sentido contrário à sua razão de existir.

A negociação coletiva tem sido elevada a um *status* cada vez mais destacado dentre as fontes do direito do trabalho, hoje podendo prevalecer sobre os parâmetros estabelecidos pelo Estado, que parece retornar a uma posição secundária, aos poucos abandonando seu papel interventor para outorgar o protagonismo às partes. Faz-se necessário, portanto, que se alcance patamares mais representativos das categorias, a fim de que a razão de ser da autonomia da vontade coletiva seja atingida: a partir de um escoreito diagnóstico da realidade vivenciada pela base, proporcione a solução do conflito que se estabelece na relação entre capital e trabalho, de modo a trazer melhorias à toda coletividade.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2018.

AZEVEDO, André Jobim de (org.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: Lexmagister, 2018a, p. 179-197.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. rev. e

atual. São Paulo: Método, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral D. (Org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018b, p. 201-220.

DORNELES, Leandro do Amaral D. A reforma trabalhista e o princípio da autodeterminação das vontades coletivas. *In:*

DORNELES, Leandro do Amaral D. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:*

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018a.

MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *In:* STÜRMER, Gilberto;

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de W. D. Giglio. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. ampl. atual. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. (Org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto

Alegre: Verbo Jurídico, 2018b, p. 63-92.

ZAVASCKI, Teori Albino. Direitos fundamentais de terceira geração. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 15, 1998.