

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Alexandre Porto Ribeiro¹
Janay Garcia²

RESUMO: A Reforma Trabalhista de 2017 alterou significativamente o panorama das negociações coletivas no Brasil, promovendo maior flexibilização das normas trabalhistas. Com a intenção de modernizar as relações de trabalho, a reforma resultou em uma queda de 16,8% no número de instrumentos coletivos registrados em 2018 em comparação com 2017. Esse cenário não pode ser atribuído apenas à crise econômica, já que os níveis de negociação se mantiveram estáveis em anos anteriores de recessão. Além da redução quantitativa, as negociações coletivas passaram a incluir pautas patronais mais extensas, limitando as reivindicações tradicionais dos sindicatos de trabalhadores. Assim, a reforma não apenas enfraqueceu a capacidade de negociação dos trabalhadores, mas também alterou a dinâmica de poder nas relações de trabalho, comprometendo os direitos conquistados ao longo das últimas décadas. O impacto da reforma sugere um desafio contínuo na proteção dos direitos trabalhistas em um ambiente cada vez mais desigual.

2476

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Sindicatos. Negociações Coletivas. Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT: The 2017 Labor Reform significantly changed the panorama of collective negotiations in Brazil, promoting greater flexibility in labor standards. With the intention of modernizing labor relations, the reform resulted in a 16.8% drop in the number of collective instruments registered in 2018 compared to 2017. This scenario cannot be attributed solely to the economic crisis, as levels of trading remained stable in previous years of recession. In addition to the quantitative reduction, collective negotiations began to include more extensive employers' agendas, limiting the traditional demands of workers' unions. Thus, the reform not only weakened workers' negotiating capacity, but also changed the power dynamics in labor relations, compromising the rights achieved over the last decades. The impact of the reform suggests an ongoing challenge in protecting labor rights in an increasingly unequal environment.

Keywords: Labor Reform. Unions. Collective Negotiations. Superior Labor Court.

¹ Graduando do Curso de Direito da Universidade Estadual do Tocantins –UNITINS, Campus Palmas.

² Professora no Curso de Direito da Universidade Estadual do Tocantins –UNITINS, Campus Palmas.

I INTRODUÇÃO

O tema escolhido para a abordagem aprofundada no presente artigo científico foi a reforma trabalhista e os impactos nas negociações coletivas.

A problemática a ser enfrentada passa por entender se ocorreu o enfraquecimento dos sindicatos culminado pela reforma trabalhista e a prevalência das negociações coletivas sobre a lei.

Haja vista que, a reforma trabalhista aprovada pelo legislativo e, posteriormente, sancionada pelo presidente da república em 13/07/2017, foi criada com o intuito de proteger o trabalhador do desemprego e a economia do país. Todavia, até o presente momento, a referida reforma não se mostrou eficaz nesse sentido, por outro lado o fato é que houve mudanças nas negociações coletivas positivas e negativas.

Assim, o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, passou a prever que tanto o acordo coletivo como a convenção coletiva, têm prevalência sobre a lei, o que pode trazer benefícios para o trabalhador. Contudo, a reforma trabalhista também enfraqueceu os sindicatos, o que pode trazer desvantagens ao trabalhador em relação ao empregador..

Desse modo, o objetivo geral do presente artigo é demonstrar os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas. Por outro lado, os objetivos específicos, são: i) esclarecer as principais mudanças geradas pela reforma trabalhista; ii) definir o conceito de negociação coletiva; iii) analisar julgados recentes que envolvam negociações coletivas e iv) demonstrar os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas.

Para a elaboração do presente artigo foram utilizadas variáveis de fontes secundárias obtidas através de livros, revistas, jornais, publicações avulsas, teses, jurisprudências e pesquisas estatísticas baseadas extraídas de sites de institutos e fundações.

2 DAS MUDANÇAS IMPLEMENTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 13/7/2017), houve alteração significativa no Direito do Trabalho no Brasil, tanto em seu aspecto material (individual e coletivo) e administrativo (fiscalização do Ministério do Trabalho), como também em diversas questões processuais. Com *vacatio legis* de 120 dias, a Lei 13.467 entrou em vigor no dia 11/11/2017³.

³ JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito Processual do Trabalho*. – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2019. p. 76-77.

A Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, por sua vez, promoveu ajustes na Reforma Trabalhista, com novas alterações na CLT. Contudo, no prazo legal, a MP 808 não foi convertida em lei e, com isso, produziu efeitos limitados no tempo.

Com a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017 ampliou-se significativamente a autonomia individual do trabalhador e o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, o que, sem dúvida alguma, afeta os fundamentos da teoria do Direito do Trabalho como ramo do Direito Público que, na visão de ROMAR⁴, perde, de vez, relevância.

A irrenunciabilidade e a impossibilidade de se reconhecer o conteúdo contratual das normas trabalhistas foram mitigadas pela Reforma Trabalhista. Aqueles que sustentam ser o Direito do Trabalho um ramo do Direito Privado o fazem com base na sua origem e nos seus sujeitos.

Em relação à origem, o Direito do Trabalho nasceu mesclado às normas do Direito Civil, e o contrato de trabalho deriva da locação de serviços do Código Civil. No que tange aos sujeitos do contrato de trabalho, estes são dois particulares agindo no seu próprio interesse.

O fato de no Direito do Trabalho existirem normas irrenunciáveis e, portanto, de ordem pública, não tem força suficiente para deslocá-lo para o âmbito do Direito Público, mesmo porque isso ocorre também no Direito Civil em relação, por exemplo, às normas relativas ao direito de família⁵. 2478

Ainda segundo ROMAR, a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, ao ampliar significativamente a autonomia individual do trabalhador e ao prever que o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, insere definitivamente o Direito do Trabalho no âmbito do Direito Privado. A irrenunciabilidade foi mitigada pela Reforma Trabalhista⁶.

A chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775.

⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva, 2023. E-book. p. 80.

⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva, 2023. E-book. p. 84.

⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva, 2023. E-book. p. 83.

Ou seja, o referido PL 6.787 tratava tão somente de 7 (sete) artigos que alterariam a CLT, com ênfase para a introdução do artigo 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado.

O Presidente da República discursou no dia 22.12.2016, alegando que estava encaminhando um projeto de lei, oriundo de ampla discussão do Ministro do Trabalho com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores⁷.

Estranhamente, porém, o referido PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da Consolidação das Leis Trabalhistas. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais, como procuraremos demonstrar nas páginas que se seguem⁸.

Há um consenso, no entanto, de que com a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, a sistemática do Direito do Trabalho brasileiro, fundada na proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente na relação laboral, restou modificada, o que alterou significativamente o princípio em estudo. De fato, considerado a espinha dorsal do Direito do Trabalho, pode-se dizer que o princípio da proteção ao hipossuficiente, embora não tenha sido extinto, foi afetado pela Reforma Trabalhista⁹. 2479

Nesse contexto, aspecto de extrema relevância decorrente da Lei nº 13.467/2017 é a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos, como, por exemplo, para pactuação de compensação de jornada através de banco de horas (§ 5º, artigo 59, CLT), das regras do teletrabalho (artigo 75-C, CLT), rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 55.

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 55.

⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva, 2023. E-book. p. 112.

homologação (artigo 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (artigo 484-A, CLT).

Percebe-se, portanto, que a Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, dessa forma, uma relação horizontal entre empregador e empregador. E assim, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência¹⁰.

Não obstante, outro importante aspecto a ser destacado é que com a Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas passou a disciplinar o procedimento para edição e revisão de súmulas e enunciados jurisprudenciais, o qual também deverá ser observado pelos TRTs (artigo 702, I, f, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Assim, compete aos Tribunais Trabalhistas estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos 2/3 de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de 2/3 de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial¹¹.

2480

No plano da desregulamentação trabalhista, citem-se, a título meramente ilustrativo, os seguintes aspectos:

- a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT);
- b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-A da CLT);
- c) eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal);
- d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT);
- e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT);
- f) restrições na regulamentação dos danos moral e material no campo das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G);
- g) inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregador na relação de emprego;
- h) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT);
- i) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 443, caput e § 3º, c.c. art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT);

¹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva, 2023. E-book. p. 112.

¹¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito Processual do Trabalho. – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2019. p. 208.

- j) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, criando-lhe grave situação de segregação (novo parágrafo único do art. 444 da CLT);
- k) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da CLT);
- l) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo § 2º do art. 468 da CLT);
- m) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT);
- n) igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT);
- o) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT);
- p) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT);
- q) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista¹².

Feito esse breve introito sobre as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis Trabalhistas, cumpre expor, na sequência, como o regulamento empresarial passou a ser encarado no âmbito do Direito do Trabalho no período pós Reforma Trabalhista de 2017, bem como o seu caráter (ou não) de fonte do Direito do Trabalho.

3 DO CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva de trabalho, por meio da celebração de convenções e acordos coletivos, foi consagrada como um direito fundamental. Ao alcançar esse status, a negociação coletiva passa a ser reconhecida como um pilar central do modelo constitucional do Estado Democrático de Direito, sendo tratada como cláusula pétrea, o que a transforma em um limite material ao poder constituinte derivado¹³.

Esse processo de negociação reflete uma forma de exercício do poder normativo pelos grupos sociais, dentro de uma concepção pluralista, que reconhece fontes normativas além do Estado na criação do direito positivo. A negociação das condições de trabalho, portanto, não surgiu de maneira espontânea, mas sim como resultado da luta da classe trabalhadora por melhores condições laborais, superando as dificuldades de negociações individuais¹⁴.

O reconhecimento de fontes normativas fora do âmbito estatal permitiu que atores sociais, organizados em sindicatos, federações e confederações, pudessem estabelecer cláusulas

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 76-77.

¹³ GAIA, Fausto Siqueira. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS. Direito & Paz | São Paulo, SP - Lorena | Ano IX | n. 36 | p. 3 - 17 | 1º Semestre, 2017.

¹⁴ GAIA, Fausto Siqueira. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS. Direito & Paz | São Paulo, SP - Lorena | Ano IX | n. 36 | p. 3 - 17 | 1º Semestre, 2017.

e regras específicas para categorias profissionais, em conformidade com suas particularidades. Essa prática reflete os princípios da autonomia da vontade, proteção e solidariedade social.

Essa tendência foi acolhida pelo constituinte originário, que atribuiu aos atores sociais – como sindicatos, federações, confederações e empresas – a capacidade de negociar cláusulas coletivas, permitindo até mesmo a flexibilização de certas normas estabelecidas pelo direito estatal em determinadas áreas¹⁵.

Até a reforma trabalhista de 2017, o processo típico de negociação coletiva seguia (e, em grande parte, ainda segue) os seguintes procedimentos: anualmente, ou no máximo a cada dois anos, as partes envolvidas (sindicatos de trabalhadores e empregadores de uma determinada base territorial, com dimensão mínima municipal) renegociavam suas convenções coletivas¹⁶.

Embora haja casos de negociações bienais, a maioria das negociações ocorre anualmente. O artigo 616 da Consolidação das Leis Trabalhistas continua plenamente vigente, assegurando que as partes, tanto empregadores quanto trabalhadores, ao serem provocadas, não possam se recusar à negociação coletiva¹⁷.

As negociações podem ocorrer em encontros privados (sendo essa a forma predominante) ou na Delegacia Regional do Trabalho (DRT), vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência. Quando ocorrem na DRT, a negociação é conduzida em uma "mesa redonda", onde representantes dos trabalhadores e empregadores são mediados por um delegado do ministério. Esse delegado atua apenas como mediador, sem poder de arbitragem; no entanto, caso não se chegue a um acordo, pode-se recorrer à arbitragem¹⁸.

A negociação acontece em uma data-base, originalmente estabelecida pelo Ministério do Trabalho, mas, após 1988, também pode ser definida por meio de negociação coletiva. Em geral, as negociações envolvem: (i) um sindicato representando uma profissão ou profissões de uma determinada atividade econômica e (ii) o sindicato dos empregadores da mesma atividade.

¹⁵GAIA, Fausto Siqueira. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS. *Direito & Paz* | São Paulo, SP - Lorena | Ano IX | n. 36 | p. 3 - 17 | 1º Semestre, 2017.

¹⁶CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

¹⁷CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

¹⁸CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

4 DO RECENTE ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL QUE ENVOLVE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem recebido anualmente centenas de recursos oriundos de instâncias inferiores, envolvendo trabalhadores individuais que buscam a extensão de decisões judiciais. Uma vez proferida, a decisão em fase de execução adquire o status de "coisa julgada" (*res judicata*), o que significa que só pode ser modificada em situações bastante restritas, como quando há conflito com um novo preceito constitucional ou surgem novas evidências, resultantes de avanços tecnológicos – como testes de DNA –, que alteram a compreensão da matéria¹⁹.

Em muitos casos, o TST invoca o princípio da coisa julgada para negar a extensão da decisão, frequentemente porque o sindicato ajuíza a ação em nome de seus filiados, e a sentença é claramente limitada a esse grupo. Estender os efeitos da coisa julgada a outros trabalhadores da mesma categoria ou de outra base territorial (como em um município diferente) seria uma violação das regras que regem a coisa julgada²⁰.

A reforma trabalhista de 2017 conferiu maior autonomia às negociações coletivas, permitindo que sindicatos e empresas estabeleçam com mais liberdade às normas que devem ser observadas pelos empregadores de um determinado setor econômico e aplicadas aos empregados das respectivas categorias profissionais²¹.

2483

No entanto, essa liberdade legal encontra limites que, gradualmente, vêm sendo delimitados pela Justiça do Trabalho, frequentemente em ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, para coibir abusos previstos nos acordos²².

As negociações coletivas tratam da consolidação de normas aplicáveis às relações de trabalho e aos direitos dos trabalhadores no âmbito contratual. Contudo, elas devem respeitar os limites próprios do contrato de trabalho e não devem expandir seu alcance para disposições

¹⁹ CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

²⁰ CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

²¹ JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. *CONJUR*, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

²² JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. *CONJUR*, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

relacionadas a políticas públicas e sociais, cuja responsabilidade é exclusiva do Estado em seu papel de tutela²³.

Houve duas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho que ilustram claramente os limites impostos à negociação coletiva.

A primeira envolve a tentativa de flexibilizar a base de cálculo das cotas legais para aprendizes e trabalhadores com deficiência, e a segunda diz respeito à possibilidade de estipular, por norma coletiva, o desconto de banco de horas negativo na rescisão contratual²⁴.

No primeiro caso, relacionado à flexibilização das cotas, os sindicatos negociadores buscaram considerar apenas os trabalhadores do setor administrativo para o cálculo das cotas previstas nos artigos 428 e seguintes da CLT e no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Em 3 de abril de 2024, o site do TST noticiou que a SDI-2 (Subseção II Especializada em Dissídios Individuais) restabeleceu a decisão que proibia sindicatos dos setores de asseio, conservação e segurança privada de Santa Catarina de celebrarem acordos coletivos que flexibilizassem a base de cálculo das cotas legais de aprendizagem e de pessoas com deficiência (Processo ROT-549-88.2019.5.12.0000)²⁵.

A fundamentação da decisão se baseou no artigo 611-B da CLT, que considera ilícitas negociações coletivas que resultem em discriminação ou que comprometam a proteção legal de crianças e adolescentes. No caso, os sindicatos teriam reduzido as cotas legais, contrariando a legislação, cujo objetivo é proteger esses grupos e evitar discriminações no cumprimento das cotas²⁶.

No segundo caso, relacionado à permissão para o desconto salarial de banco de horas negativo, o TST publicou em seu site, no dia 1º de abril, uma decisão da 2ª Turma que manteve a validade de uma norma coletiva permitindo esse desconto ao final de cada período de 12 meses, ou no pagamento das verbas rescisórias em casos de pedido de demissão ou rescisão por justa

²³JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

²⁴JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

²⁵JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

²⁶JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

causa. A decisão foi fundamentada no fato de que tal desconto não envolve um direito indisponível garantido pela Constituição (RR-116-23.2015.5.09.0513)²⁷.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal - STF, tem se manifestado favorável ao afastamento da lei através de negociações coletivas, conforme julgamento do Recurso extraordinário com agravo:

Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido.

(STF - ARE: 1121633 GO, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 02/06/2022, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

No Recurso extraordinário com agravo acima, o ministro relator, Gilmar Mendes, decidiu pela possibilidade de se afastar as normas do direito do trabalho ao empregado, mesmo que malélicas e sem uma contrapartida do empregador. Todavia, ressalta-se que apenas os direitos disponíveis podem ser afastados.

5 DOS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Com base nos dados do Sistema Mediador, que registra as negociações coletivas de todos os sindicatos que negociaram em 2018, independentemente da central sindical a que estejam afiliados, é possível observar que o impacto desse processo em um contexto pós-reforma trabalhista foi bastante negativo. Houve uma queda de 16,8% no número de instrumentos coletivos registrados em 2018 em comparação com 2017²⁸.

Essa redução não pode ser atribuída exclusivamente ao cenário econômico nacional, pois, mesmo nos anos de 2015 e 2016, quando houve uma queda acentuada no Produto Interno Bruto (PIB), o registro de instrumentos coletivos no Mediador manteve-se em níveis semelhantes aos

²⁷ JOÃO, Paulo Sérgio. Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

²⁸ HORIE, Leandro Horie; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. Revista Ciências do Trabalho n. 15 DIEESE - ABET. 2019.

anteriores. A diminuição no número de acordos e convenções coletivas também teve um impacto qualitativo nas negociações, pelo menos entre as entidades analisadas na pesquisa²⁹.

Um dos principais pontos destacados pelos sindicatos de trabalhadores nas respostas aos questionários foi que, no novo cenário de negociação coletiva pós-reforma trabalhista, além das pautas tradicionais de reivindicação dos trabalhadores, as entidades patronais também passaram a apresentar sua própria "pauta de reivindicação".

Antes da reforma, as bancadas patronais traziam apenas alguns pontos isolados ou sugeriam a retirada de itens do acordo anterior, mas, no novo contexto, apresentaram uma pauta extensa, incluindo muitos itens aprovados na reforma trabalhista. Isso pode ter sido uma estratégia para consolidar essas novas questões na regulação das relações de trabalho no Brasil³⁰.

Ao analisar os dados por tipo de instrumento, verificou-se que os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) caíram 17,8% em 2018 em relação a 2017, enquanto as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) registraram uma queda de 11,6% no mesmo período. Ou seja, o impacto imediato da reforma trabalhista foi uma redução significativa, na ordem de dois dígitos, no registro de instrumentos coletivos, com quedas expressivas tanto em convenções quanto em acordos coletivos³¹.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

2486

Por meio da pesquisa realizada para a confecção do presente artigo, conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas nas negociações coletivas, impactando tanto a quantidade quanto a qualidade dos instrumentos coletivos registrados no Brasil.

A redução de 16,8% no número de acordos e convenções coletivas em 2018, em comparação com 2017, evidencia um cenário desafiador para os sindicatos e trabalhadores. Embora a flexibilização das normas tenha sido promovida como um meio de modernizar as relações de trabalho, na prática, essa mudança resultou em um fortalecimento das pautas patronais, que passaram a incluir demandas extensas e complexas, alinhadas aos interesses da reforma.

²⁹HORIE, Leandro Horie; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. Revista Ciências do Trabalho n. 15 DIEESE – ABET. 2019.

³⁰HORIE, Leandro Horie; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. Revista Ciências do Trabalho n. 15 DIEESE – ABET. 2019.

³¹HORIE, Leandro Horie; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. Revista Ciências do Trabalho n. 15 DIEESE – ABET. 2019.

Além disso, a diminuição no registro de instrumentos coletivos não pode ser atribuída apenas à crise econômica, já que a manutenção dos níveis anteriores de negociações nos anos anteriores indica que outros fatores estão em jogo. Essa nova dinâmica tem gerado um ambiente em que as entidades de trabalhadores enfrentam dificuldades para manter suas reivindicações tradicionais, limitando a proteção dos direitos trabalhistas.

Em suma, o impacto da Reforma Trabalhista nas negociações coletivas sugere uma transformação nas relações de poder, com implicações que podem comprometer os avanços conquistados ao longo das últimas décadas na defesa dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

Por fim, importante ressaltar que o presente artigo não pretende estabelecer conceitos e critérios fechados e absolutos sobre a temática abordada, mas tão somente fomentar o debate sadio sobre o real impacto da Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso extraordinário com agravo 1121633 GO, relator: Gilmar Mendes, Data de Julgamento: 02/06/2022, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

CARDOSO, Adalberto. *Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas*. DADOS: Rio de Janeiro Vol.67 N.1 Ano 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. *NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS*. Direito & Paz | São Paulo, SP - Lorena | Ano IX | n. 36 | p. 3 - 17 | 1º Semestre, 2017.

HORIE, Leandro Horie; MARCOLINO, Adriana. *Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro*. Revista Ciências do Trabalho n. 15 DIEESE – ABET. 2019.

JOÃO, Paulo Sérgio. *Julgados do TST que espelham os limites da negociação coletiva*. CONJUR, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405079/julgados-do-tst-que-espelham-os-limites-da-negociacao-coletiva>. Acesso em: 23 set. 2024.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito Processual do Trabalho*. – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.