

O RETROCESSO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM RAZÃO DA REFORMA TRABALHISTA FEITA PELA LEI 13.467/17

THE SETBACK OF COLLECTIVE LABOR LAW DUE TO THE LABOR REFORM MADE BY LAW 13.467/17

Sílvio Alves dos Santos¹
Sebastião Sérgio da Silveira²

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar os efeitos da modificação legislativa trazida pela Lei 13.467/17, que dentre outras reformas, modificou drasticamente as disposições do Direito Coletivo do Trabalho. Por décadas, os sindicatos das categorias eram os responsáveis por negociarem as normas regentes entre o empregado e empregador, dentro dos padrões trabalhistas. Com a reforma da Lei, o trabalho sindical perdeu força e notoriedade, sendo colocado em posição de mero coadjuvante nas relações trabalhista. Conclui-se, certo de que é deverás importante analisar a problemática envolvendo a possibilidade da norma trabalhista estar em retrocesso quanto aos direitos coletivos. Para construção deste trabalho, foram utilizados, livros, periódicos, artigos científicos de sites renomados e outros materiais.

Palavras chave: Reforma Trabalhista; Direito Coletivo; Retrocesso.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the effects of the legislative modification brought by Law 13,467/17, among other reforms, drastically modified the provisions of collective labor law. For decades, the trade unions of the categories were responsible for negotiating the rules between the employee and employer, within labor standards. With the reform of the Law, union work lost strength and notoriety, being placed in a position of mere supporting role in labor relations. It is concluded, certain that it is important to analyze the problem involving the possibility of the labor norm being in retrogression as to collective rights. For the construction of this work, books, periodicals, scientific articles from renowned websites and other materials were used.

¹ Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania na Universidade de Ribeirão Preto. Email: silvio.santos@sou.unaerp.edu.br

² Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP; Pós-Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; Coordenador dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da Universidade de Ribeirão Preto e docente desses respectivos cursos. Email: ssilveira@unaerp.br

Keywords: Labor reform, Collective Law, retrogression.

1 INTRODUÇÃO

Embora o Direito do Trabalho tenha sido classicamente dividido entre Direitos Individuais e Direitos Coletivos, as Legislações Trabalhista, historicamente se origina no direito coletivo, tendo em vista as lutas coletivas dos trabalhadores em função de melhores condições de trabalho, o que foi o primeiro modelo de formação sindical.

Nesse sentido, com a crise do capitalismo e a consequente passada do Direito Liberal, para o Direito Social no final do século XIX, os direitos trabalhistas foram aos poucos ganhando ênfase. A ideia da liberdade contratual, que era meramente formal, pois na prática a realidade era distinta, foi perdendo adeptos.

O Estado Social, empunha práticas democráticas, tendo em vista o interesse em seu cumprimento devido ao Tratado de Versalhes, que servia de base ficalizatória dos direitos trabalhistas, o descumprimento geraria quebra do acordo.

Os maiores desajustes referiam-se ao conflito entre o capital e o trabalho, que dentre outros fatores geram a Revolução Industrial, o que fez declinar a economia dos países.

Entretanto, os movimentos sociais trabalhista foram ganhando força, principalmente depois da Segunda Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas - ONU e reforço da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que passou a fazer parte da ONU e também com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No cenário nacional, as leis trabalhistas também foram ao longo de décadas sendo aprimoradas. Houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, igualmente a Constituição de 1934 que trouxe disposições trabalhista bem como a livre associação sindical, dentre outros percalços superados até a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT de 1943.

Assim, a CLT foi mantida com alterações pontuais até julho de 2017, mês em que ganhou nova roupagem, passando a vigorar 120 dias após sua publicação. Com o advento da nova Lei, grandes alterações foram concebidas e o Direito Coletivo do Trabalho, não passou despercebido pelo legislador.

Nesse sentido, doutrinadores, assim como as entidades sindicais, ficaram aquém de uma legislação dita como “embaralhada”, em que prevalece as disposições contratuais, colocando as negociações sindicais com papel de mera disposição secundária.

Finalmente, destaca-se a importância deste artigo, tendo vista que, para os opositores a reforma trabalhista e consequente alteração do Direito Coletivo do Trabalho, bem como as normas coletivas deixaram de existir como subdivisão do Direito do Trabalho, considerando que poderá retroceder à época em que os contratos trabalhistas eram meros instrumentos escritos e não cumpridos. O empregado, ainda continua sendo a parte hipossuficiente das relações trabalhistas, nesse sentido, permanece se submentendo ao trabalho imposto e não acordado com os empregadores.

Para a construção deste artigo, utilizou-se o método dedutivo bibliográfico, com a utilização de livros, artigos de sites jurídicos e leis. Os processos metodológicos utilizados foram: dogmático jurídico e analítico sintético.

2 DA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, teve início no governo do presidente Getúlio Vargas, promulgada em 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei 5452. A CLT, foi resultado da compilação de todas as leis trabalhistas existentes até então, abordando o direito individual do trabalho, direito coletivo, normas processuais e fiscalizatórias.

Durante todas essas décadas, apenas alterações pontuais foram realizadas na CLT, até que em 2017, após mais de 70 anos, foi então modificada. As mudanças se originaram através do Projeto de Lei 6.787 de 2016, posteriormente transformado na Lei 13.467/2017, alterando-se o Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943 e também a Lei 6.019, de 3 janeiro de 1974.

A comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei na Câmara dos Deputados, justificou que a finalidade das alterações trabalhista tem o intuito de:

Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.³

Nesse sentido, nada obsta a proposta apresentada, tendo em vista que a CLT já constava de longa data sem alterações significativas, não acompanhando de modo efetivo as modalidades modernas de trabalho. Bem como, não contornava as manobras dos empregadores de fazerem um contrato de trabalho cheio de vícios.

Como exemplifica Weigand Neto e Souza:

A título de exemplo, cita-se a inobservância consciente a direitos trabalhistas que majorariam os custos das empresas, além de contratações de trabalhadores informais, em significativo prejuízo não apenas aos empregados, mas também aos cofres públicos.⁴

Igualmente proferiu em seu voto o Deputado Rogério Marinho, relator do projeto que:

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador.⁵

³ COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** p. 1-2. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 22 dez. 2020.

⁴ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 09. 50Mb; ePUB. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 22 dez. 2020.

⁵ COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** p. 17. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 22 dez. 2020.

O Brasil sempre foi um dos países com maior número de reclamações trabalhistas, em 2016, por exemplo, totalizaram-se mais de 3 milhões de novas ações.⁶ Assim, as mudanças legislativas tem igualmente o propósito de reduzir o número de ações.

Outrossim, ainda no relatório da comissão, ficou decidido que diversas partes seriam ouvidas, tais como o Ministério Público do Trabalho, setores do Governo Federal e do Judiciário, representantes dos trabalhadores e empregadores e outros, de modo a manter a lisura e democracia durante todo o processo de desenvolvimento da nova legislação.

Ademais, foram realizadas “inúmeras audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho, reuniões técnicas, neste que é o espaço para o debate público por excelência, o Poder Legislativo, bem como nos mais diversos Estados da Federação.”⁷

Dentre todas as alterações propostas, o destaque se faz pela nova modalidade de entendimento dos contratos. Para a nova legislação vale mais o negociado sobre o legislado. Godinho Delgado entende que a Reforma Trabalhista, representa a volta aos tempos em que prevalecia o poder econômico sobre a relação empregatícia, não respeitando as previsões da Constituição Federal.⁸

Além disso, do ponto de vista dos Direitos Humanos o autor acredita que, as atualizações trazidas pela Lei 13.476/17, desregulamenta os direitos sociais, devido a flexibilização das normas e consequente relação de trabalho sem a proteção social.⁹

De outro norte, para os adeptos a reforma trabalhista, acredita-se que o negociado sobre o legislado, é benéfico tendo em vista que as partes poderão negociar mais livremente as disposições contratuais, de acordo com o interesse das partes.

Outrossim, diante do cenário internacional, países como França, Alemanha,

⁶ Estadão Contéudo. **Em 2016, Brasil ganha 3 milhões de ações trabalhistas**. Disponível em: <https://exame.com/economia/em-2016-brasil-ganha-3-milhoes-de-acoes-trabalhistas/>. Acesso em: 22 dez. 2020.

⁷ COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. p. 2. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 22 dez. 2020.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2020

⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2020

Portugal e Suécia, possuem legislação trabalhista mais flexível, os altos índices de desemprego e as novas modalidades de trabalho, fizeram com que os países readaptassem suas leis para torná-las mais flexíveis.

Em outras palavras, Weigand Neto e Souza:

Nessa seara, a possibilidade de livre negociação entre empregador e empregado em alguns aspectos, a limitação da atuação da Justiça do Trabalho em situações negociadas diretamente entre as partes e a valorização e maior autonomia conferida às negociações coletivas são exemplos de flexibilizações de direitos adotadas por outros países e que ora são contempladas pelas novas Normas Trabalhistas.¹⁰

Finalmente, dentro do direito coletivo, as alterações foram significativas, deixando os sindicatos em situação de enfraquecimento, tendo em vista a não obrigatoriedade da contribuição sindical, e outros aspectos, o que será adiante abordado com maior detalhamento.

3 DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O POSSÍVEL RETROCESSO DAS NORMAS PÓS REFORMA TRABALHISTA

O Direito Coletivo do Trabalho, é um conjunto de normas que rege as relações coletivas, especialmente aquelas estabelecidas por meio das entidades sindicais e defesa dos trabalhadores. Ademais, busca garantir as disposições constitucionais de livre organização sindical.

Preleciona Godinho Delgado que o Direito Coletivo do Trabalho tem suas bases na História Ocidental, como condições na melhora de vida dos trabalhadores.¹¹ No período moderno o Direito Coletivo tornou-se mais visível, tendo em vista a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

¹⁰ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 10. 50Mb; ePUB. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!/4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 24 dez. 2020.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2020.

Nesse sentido, o Direito Coletivo do trabalho, assim como os Direitos Individuais se deu a partir das reivindicações dos trabalhadores, principalmente do movimento dos operários da indústria do século XIX.

Com o passar do tempo, as representações sindicais foram sendo desenvolvidas, o direito dos trabalhadores foram sendo reconhecidos, as normas internacionais começaram se ser internalizadas nos países, tudo isso é reflexo de muita luta e perdas dos trabalhadores que sempre sofreram nas mãos da classe opressora.

Preleciona Pinto Martins sobre o nascimento do Direito Coletivo:

As crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião de trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento. [...] ¹²

Por fim, o Direito Coletivo do Trabalho, foi aos poucos ganhando destaque, as disposições constitucionais de liberdade sindical, bem como os movimentos internacionais de regulamentação da representação do Direito Coletivo e das associações sindicais, fizeram com que chegássemos as disposições pré e pós reforma trabalhista.

3.1 LIBERDADE SINDICAL E O MODELO ADOTADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Inicialmente, apresenta-se o conceito de liberdade sobre o prisma de John Lock:

[...] A liberdade consiste em não se estar sujeito à restrição e à violência por parte de outras pessoas; o que não pode ocorrer onde não há lei: e não é, como nos foi dito, uma liberdade para todo homem agir como lhe apraz. [...] Ela se define como a liberdade, para cada um, de dispor e ordenar sobre sua própria pessoa, ações, possessões e tudo aquilo que lhe pertence, dentro da permissão das leis às quais está

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 16 .ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 632.

submetida, e, por isso, não estar sujeito à vontade arbitrária de outra pessoa, mas seguir livremente a sua própria vontade. [...]¹³

A liberdade sindical é garantida constitucionalmente como livre associação profissional ou sindical. Nesse sentido, o trabalhador poderá associar-se ou não a determinado sindicato, igualmente é livre a criação de mais de um sindicato no mesmo ente federativo, ou jurisdição, caracterizando o pluralismo sindical.

Para Brito Filho a liberdade sindical se refere a um:

[...] direito dos trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.¹⁴

No entanto, prevê igualmente CF/88 que:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Nesse sentido, a CF/88, inicialmente permite a modalidade de pluralidade sindical, contudo no inciso II, não mais permite a prática. O que aponta a adesão a unicidade sindical. Nesse sentido, tal concepção vai de frente ao sistema previsto na Convenção 87 da OIT.

Assim, o exercício pleno do direito sindical e de livre associação ficam limitados, tendo em vista que a unicidade da categoria em um único município, impede que o trabalhador possa escolher filiar-se a um ou outro sindicato.

¹³ LOCKE, John. Trad. Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. **Segundo tratado do governo civil**. Editora Vozes – Clube do Livro Liberal. p. 50.

¹⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 71.

Outrossim, a ideia de liberdade sindical se refere igualmente a não interferência do poder público na organização sindical. Sendo este um ente autônomo, preenchendo os requisitos legais para sua constituição.

Entretanto, com as novas disposições da Lei 13. 476/17, o sindicato perdeu diversas características antes resguardadas. Deste modo, a defesa dos direitos individuais e coletivos antes feito de forma plena, através das negociações e acordos coletivos, bem como a defesa direta ao trabalhador, tornaram-se “dispensáveis”.

A nova legislação, entendeu que o trabalhador poderá negociar diretamente com o empregador sem o intermédio do sindicato da categoria. Ademais, dispensou a necessidade de homologações de rescisões serem assistidas pelo sindicato.

Contudo, para Basílio:

[...] Retirar dos sindicatos a prerrogativa de negociar grandes dispensas, num cenário de crise como o que vivemos e, sobretudo, com a terceirização amplíssima que a legislação pretende implantar, parece confirmar nossa preocupação de que a reforma, em verdade, não pretendeu reforçar a negociação com paridade de armas, mas, ao contrário, favorecer somente um dos lados. Note-se, aqui se trata de rescisões contratuais com grande impacto social, capazes, inclusive, de extinguir uma base sindical. Não é a mera homologação de dispensa, mas de possível EXTINÇÃO DE UMA CATEGORIA, em favor talvez de outra, terceirizada, menos organizada.¹⁵ (grifo no original)

Do ponto de vista do autor, retirar dos sindicatos a obrigatoriedade de verificar e homologar as rescisões, traz grande impacto quando feita a um conjunto de trabalhadores da mesma categoria, correndo o risco de eliminar de forma danosa a própria categoria, extinguido inclusive o sindicato.

Por fim, a liberdade sindical diz respeito não apenas as situações citadas, mas igualmente ao fato de que o sindicato representando sua categoria presta serviço a comunidade na qual faz parte, contribuindo para o desenvolvimento social.

3.2 O RETROCESSO OU AVANÇO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

¹⁵ BASÍLIO, Nicolas. **Reflexos da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://nicolasbasilio.wordpress.com/2017/10/30/reflexos-da-reforma-trabalhista-no-direito-coletivo-dotrabalho/>. Acesso em: 28 dez. 2020.

A Reforma Trabalhista, ficou conhecida por trazer grandes alterações na legislação trabalhista como um todo, incluindo e excluindo diversas disposições, atingindo principalmente aquelas disposições que dizem respeito a representação sindical diante do Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

Ocorre que, os planos de flexibilização das leis trabalhista, de modo a acompanhar outros países, trouxeram diversos questionamentos quanto a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores ou a defesa das grandes empresas diante da crise econômica da época, que tinham encargos trabalhista enormes a serem cumpridos.

Nesse mesmo sentido Weingand:

Há tempos que muito se discute sobre a necessidade de flexibilizar os direitos trabalhistas, objetivando a modernização da relação entre capital e empregados e, consequentemente, a competitividade das empresas brasileiras frente as que figuram no cenário internacional.¹⁶

Um dos pontos mais polêmicos da Reforma refere-se a incidência do negociado sobre o legislado, o que a princípio representa grande valoração e autonomia dos sindicatos das categorias, prevalecendo a garantia constitucional do art. 7º, inciso XVII, reconhecendo as negociações e acordos coletivos.

Ainda Weigand, sobre a negociação coletiva:

A negociação coletiva é o instrumento mais importante na solução dos conflitos de trabalho, pois, a par de possibilitar o diálogo direto entre as partes, tem como característica principal a rapidez e flexibilidade na solução dos problemas. A solução estatal, em especial pela via judicial através do poder normativo da Justiça do Trabalho, não tem se mostrado efetiva.¹⁷

¹⁶ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 133. 50Mb; ePUB. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!/4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 28 dez. 2020.

¹⁷ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 133. 50Mb; ePUB. *apud* Luiz Alberto Pereira Ribeiro e Renato Lima Barbosa 2013, p. 183-184 Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!/4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 28 dez. 2020.

No entanto a nova redação trabalhista permite no art. 611-A, a prevalência da negociado sobre o legislado, ou seja, as disposições constantes na convenção coletiva ou acordo coletivo, prevalece sobre o texto legislativo. Tal disposição provoca insegurança jurídica, bem como fere o princípio da proteção que orienta o Direito do Trabalho.

Em outras palavras Weigand Neto:

Ocorre que a reforma trabalhista, de forma oposta aos princípios e definições antes apontadas, permite a negociação de diversos direitos, ainda que em prejuízo do empregado. Aliás, pela literalidade da lei, não é necessário estabelecer qualquer condição compensatória na hipótese de redução ou supressão de direitos em negociação coletiva. Ou seja, seria possível, por meio de norma coletiva, suprimir ou reduzir direitos, sem que seja oferecida qualquer contrapartida ao trabalhador, o que, para muitos, pode ser visto como retrocesso social, impactando frontalmente com o princípio da proteção ao trabalhador.¹⁸

Entretanto, Pipek, Dutra e Magano, discordam, acreditando que:

A lógica por trás disso não é reduzir ou precarizar direitos dos trabalhadores. Ao contrário: parte-se da premissa de que os empregados, enquanto estão representados por seu sindicato profissional, deixam de possuir a condição de parte mais fraca e podem negociar as suas condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade. Presume-se, também, que quanto mais específica for uma regra, mais eficaz ela será. Enquanto a lei possui caráter geral, a norma coletiva é mais específica a determinado setor ou empresa. Faz sentido, portanto, que as condições desta prevaleçam.¹⁹

Contudo, acredita-se que a Reforma Trabalhista, visa seguir o modelo anteriormente repensado, que causou tantas lutas dos trabalhadores do século XIX e XX, dos modelos Liberais e Burgueses, enfraquecendo o poder de representatividade dos trabalhadores, prevalecendo os acordos individuais, que por vezes, tratam-se apenas de contrato de adesão e não de concordância mútua.

Além disso, o Estado passou sua responsabilidade de resguardar o trabalhador, para as negociações coletivas, sendo a lei superior a se seguir. Tal situação remete as décadas

¹⁸ WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 135. 50Mb; ePUB. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 28 dez. 2020.

¹⁹ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. [livro eletrônico]. São Paulo: Blucher 2017. p. 54-55. eBook. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/recente>. Acesso em: 28 dez. 2020.

de 30 a 90, em que o Estado possuía controle de tudo, e o sindicato era mero repetidor de normas, em que imperava o sindicalismo de aparências.

Naquela época o sindicalismo era dominado pelo ente mais forte, ou seja, o Estado que controlava as disposições dos acordos e convenções coletivas, permitindo mudanças maquiadas. Até mesmo o líder sindical, era por vezes fruto daqueles que detiam o poder, de modo a controlar totalmente os direitos dos trabalhadores.

Ademais, o Estado tinha o interesse em deixar os empregadores satisfeitos, tendo em vista que enchiam os cofres públicos. Nesse sentido, acredita-se que a legislação atual, remeta ao passado, considerando que os sindicalistas poderão ser meros repetidores de acordos e convenções coletivas, agindo em interesse próprio deixando de representar a própria classe.

Evidente que a legislação trabalhista previu as situações que poderão ser negociadas nos acordos e convenções coletivas, de modo a tentar preservar o princípio da proibição do retrocesso social e de proteção do trabalhador.

Outrossim, a atual legislação trabalhista, desobriga a contribuição sindical obrigatória, o chamado imposto sindical, permitindo ao trabalhador optar pela não filiação ao sindicato da categoria.

Preleciona, Pipek, Dutra e Magano:

O imposto sindical é muito criticado justamente em razão dessa obrigatoriedade. Contribuir ou não com determinado sindicato deveria ser uma opção tanto para os empregados quanto para os empregadores. A existência de uma contribuição sindical obrigatória serve como garantia de financiamento às entidades sindicais, o que as dispensa de se esforçarem verdadeiramente para defender os interesses dos trabalhadores e empregadores de sua categoria.²⁰

Tal alteração na contribuição sindical, torna enfraquecido a organização sindical, tendo em vista que o trabalhador poderá ou não contribuir, ademais, faz com que aqueles sindicatos que prestam serviço de má qualidade, passem a representar efetivamente a categoria.

²⁰ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. [livro eletrônico]. São Paulo: Blucher 2017. p. 54-55. eBook. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/recente>. Acesso em: 28 dez. 2020.

Finalmente, a Reforma Trabalhista trouxe alterações em diversos aspectos e para alguns doutrinadores, tais mudanças na legislação, representou um verdadeiro retrocesso social, violando diversos princípios constitucionais.

5 CONCLUSÃO

Retroceder se refere a volta em tempos antigos em que a carência de recursos, de leis efetivas e de representatividade imperava. Sabe-se que nesses tempos, aqueles tidos como trabalhadores eram vistos como escravos e a remuneração ínfima servia apenas para maquiar tal conceito.

Houve um tempo, em que os trabalhadores eram obrigados a se submeter a horas excessivas de trabalho, a esforços que excediam as suas capacidades físicas e mentais e pouco ganhavam por isso, ou não ganhavam, o trabalho era trocado por um prato de comida e um lugar insalubre para viver.

Entretanto, aos poucos o movimento operário foi tomando forma, até chegar em um ponto em que o derramamento de sangue foi inevitável. As lutas por melhores condições de trabalho, por diminuição da jornada, por dignidade, ficaram marcadas na história da humanidade.

Assim, nasceu também os direitos constitucionais, seus princípios e fundamentos indispensáveis e invioláveis, igualmente criou-se as primeiras legislações trabalhistas, com as representações sindicais para defesa dos direitos individuais e coletivos.

Por décadas, o direito dos trabalhadores foi resguardado pela segurança jurídica e pelo princípio da proteção. O empregado, sempre foi a parte hipossuficiente das relações trabalhista, para tanto era majoritariamente protegido.

Contudo, acredita-se que as alterações trazidas pela lei 13.476/17, podem dizimar o propósito das constantes lutas das classes trabalhadora e representar verdadeiro retrocesso social com a volta de um modelo marcado pela autonomia de vontade, em que imperava a lei do mais forte, mais abastecido em detrimento das previsões legais.

Verifica-se que a proposta legislativa do negociado sobre o legislado, repassando a responsabilidade estatal para o sindicato através dos acordos e convenções

coletivas, remete aos tempos em que o sindicalismo era maquiado por aqueles que desejavam as normas trabalhistas estacionadas no tempo, de modo a prejudicar o trabalhador.

Assim, o constituinte ao estabelecer o princípio da dignidade humana como um direito fundamental, tinha o propósito de valorar o ser humano como o ser digno e supremo da ordem jurídica, para tanto criou diversos dispositivos que conferem a proteção ao cidadão.

Nesse sentido, inegável que o retrocesso social quebra toda a rede protetiva que foi enraizada e garantida na Constituição, razão pela qual o retrocesso é proibido. Entretanto, boa parte dos doutrinadores acredita que o retrocesso pode ser vislumbrado diante da nova redação trabalhista.

Posto isso, conclui-se que o princípio da proibição do retrocesso social é um dos principais instrumentos a garantir a dignidade da pessoa humana e da segurança jurídica dos atos, cabendo aos operadores do direito representar a parte mais prejudicada das relações trabalhista para que não haja perda dos direitos individuais coletivos.

6 REFERÊNCIAS

BASÍLIO, Nicolas. **Reflexos da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://nicolasbasilio.wordpress.com/2017/10/30/reflexos-da-reforma-trabalhista-no-direito-coletivo-dotrabalho/>. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA. **Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. p. 1-2. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 22 dez. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13467/2017**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wpcontent/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2020

Estadão Contéudo. **Em 2016, Brasil ganha 3 milhões de ações trabalhistas**. Disponível em: <https://exame.com/economia/em-2016-brasil-ganha-3-milhoes-de-aco-es-trabalhistas/>. Acesso em: 22 dez. 2020.

LOCKE, John. Trad. Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. **Segundo tratado do governo civil**. Editora Vozes – Clube do Livro Liberal.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 16 .ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. [livro eletrônico]. São Paulo: Blucher 2017. p. 54-55. eBook. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/recente>. Acesso em: 28 dez. 2020.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas** [livro eletrônico]. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 09. 50Mb; ePUB. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/cfi/6!/4/4@0.00:43.2>. Acesso em: 22 dez. 2020.

Submetido em 25.10.2022

Aceito em 05.11.2022