

Direitos fundamentais e a reforma trabalhista – A escolha constitucional pelo modelo legislado das relações de trabalho

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professor – graduação e pós – do IBMEC/MG. Professor da ESA – Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Membro do Conselho Deliberativo da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas – AMAT/MG. Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG. Advogado. *E-mail*: <flavio@madgav.com.br>.

Gustavo Matheus Dias de Souza

Especialista em Direito do Trabalho pelo IEC – PUC Minas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho/RJ. Conselheiro da Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas – AMAT/MG. Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG. Advogado. *E-mail*: <gustamatheus@adv.oabmg.org.br>.

Introdução

Após a Constituição Federal de 1988, os direitos sociais trabalhistas ganharam a dimensão de direitos humanos fundamentais. A Carta Magna de 1988 foi, portanto, um marco histórico jurídico-social dos direitos fundamentais trabalhistas.

A Constituição Federal de 1988 inaugurou importante fase de proteção aos direitos sociais trabalhistas ao alavancar o trabalho à categoria de princípio, tendo como um dos fundamentos da República a *dignidade da pessoa humana* e o *valor social do trabalho* (artigo 1º da CF/88) e como objetivos a construção de uma sociedade livre, solidária e justa, a redução das desigualdades sociais, a erradicação da pobreza e da marginalização social, além da conclamada promoção do bem de todos (artigo 3º, I, III e IV da CF/88).

A Carta Magna de 1988 inseriu o Direito do Trabalho em seu núcleo mais importante. Os direitos sociais trabalhistas ganharam a proteção na dimensão de direitos humanos fundamentais.

Nas palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado:

Passados mais de vinte anos do surgimento da Constituição, já existe maturidade histórica, cultural e científica para se bem compreender suas diretrizes essenciais com respeito ao Direito do Trabalho. Na verdade, hoje se tem claro que a Constituição de 1988 produziu leitura e compreensão abrangentes do Direito do Trabalho na economia, na sociedade e na ordem jurídica brasileiras, destacando com clareza seu papel na sociedade política e na sociedade civil do País.¹

A Lei nº 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, consolidou inúmeras inovações e restrições de direitos trabalhistas, indo de encontro às diretrizes essenciais da Constituição da República.

Um dos pontos da Lei nº 13.467/2017 que vem ganhando atenção e críticas refere-se ao que tem sido chamado de introdução do *negociado* sobre o *legislado* no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Isso por dar força de lei àquilo que for negociado pelos sindicatos, em determinados temas, prévia e expressamente definidos pela legislação.

A Carta Magna, inicialmente, já tratou do assunto ao realizar clara e estrutural escolha pelo modelo legislado de regulação das relações trabalhistas, ao considerar a prevalência do Direito Individual do Trabalho perante o Direito Coletivo do Trabalho quando houver confrontos de normas jurídicas, tendo-se em mente que as normas coletivas não podem diminuir as garantias legais, com algumas exceções já fixadas.

Este artigo, valendo-se de método jurídico-sociológico, tem como objetivo central, mas não exclusivo, avaliar/investigar, utilizando-se de fontes secundárias de pesquisa, como estão relacionados esses três pontos: *direitos fundamentais*, *escolha pelo modelo legislado* e a *Lei nº 13.467/2017*, para então buscar, em sede de conclusão, analisar a alteração e abrangência prevista na Lei nº 13.467/2017 de maneira crítica, verificando-se se tal estrutura é ou não adequada ao programa democrático brasileiro previsto na Constituição.

1 Direitos fundamentais nas relações de trabalho

Para J.J. Gomes Canotilho, os “direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacotemporalmente; [...] os direitos fundamentais seriam os direitos objectivamente vigentes numa ordem jurídica concreta”.²

¹ DELGADO; DELGADO. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*, p. 48.

² CANOTILHO. *Direito constitucional e teoria da constituição*, p. 393.

Os direitos fundamentais, portanto, são aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado.

Os direitos sociais trabalhistas ganharam dimensão de direitos humanos fundamentais em Magnas Cartas de diversos Estados, apesar de que em alguns casos, como o brasileiro, tardiamente.

Apenas após a Constituição Federal de 1988 os direitos sociais trabalhistas ganharam a dimensão de direitos humanos fundamentais, conforme os ensinamentos de Vítor Salino de Moura Eça.³

Rúbia Zanotelli de Alvarenga preleciona que a “Constituição Federal de 1988 alçou o trabalho decente à categoria de princípio ao determinar que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos a *dignidade da pessoa humana* e o *valor social do trabalho*, segundo dispõe o inciso IV do art. 1º; e, como objetivos: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a redução das desigualdades sociais; a erradicação da pobreza e da marginalização social; além da promoção do bem de todos (art. 3º, I, III e IV, CF/88). Também a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho, observada a busca do pleno emprego, nos termos do *caput* e inciso VIII, do art. 170, da Carta Magna de 1988. Já a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça social (art. 193)”.⁴

Continua a ilustre autora afirmando que “o trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Razão pela qual se denota o trabalho decente como um direito da personalidade do trabalhador, por assegurar-lhe o bem-estar e o completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social. Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no art. 6º da CF/1988, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da CF/1988”.

Desse modo, todas as normas do ordenamento jurídico, em especial as relacionadas ao Direito do Trabalho, devem ser criadas, analisadas, interpretadas e aplicadas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, em razão dos objetivos e dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos moldes da Constituição Federal de 1988.

³ EÇA. Direito constitucional do trabalho sul-americano. In: ALVARENGA (Coord.). *Direito constitucional do trabalho*, p. 35.

⁴ Cf. ALVARENGA (Coord.). *Direito constitucional do trabalho*, p. 11.

2 Modelo legislado das relações de trabalho

A Constituição Federal de 1988, apesar de garantir segurança jurídica às negociações coletivas, tendo-se por base a garantia da dignidade da pessoa humana, a prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana e a garantia da valorização do trabalho, realizou estrutural escolha pelo modelo legislado das relações de trabalho, quando determinou a observância do *princípio da norma mais favorável* quando exista conflito entre a norma estatal e regras negociadas, salvo nos casos em que o próprio Texto Máximo autorize a aplicação da regra mais prejudicial com previsão em negociação coletiva (incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da CF/88).

Ensina Mauricio Godinho Delgado que:

O mais democrático e inclusivo Texto Máximo já produzido na História do Brasil realizou explícita, clara e estrutural escolha pelo modelo legislado de regulação trabalhista, indicando, inclusive, os caminhos mais coerentes para afirmação, desenvolvimento e melhoria.

A partir dessa manifesta escolha constitucional, vindo do Texto Magno mais democrático construído em cinco séculos de história, torna-se inconsistente e meramente ideológica qualquer tese de rediscussão sobre a importação do modelo anglo-americano para a economia, a sociedade e a cultura brasileiras.

Em conformidade com a Constituição de 1988, cabe, essencialmente, universalizar-se o estuário de regras e princípios trabalhistas na sociedade e economia brasileiras, elevando-se o patamar civilizatório mínimo de inclusão social e econômica na realidade do País, conferindo-se efetividade à mais importante política pública de inclusão social e econômica já construída nos marcos do capitalismo.

Os aperfeiçoamentos necessários no plano do Direito Coletivo do trabalho – a respeito do qual a Constituição, de fato, reconheceu existir certa *transição democrática* – não têm a aptidão de recolocar em debate todo o sistema jurídico constitucionalizado. A estrutura, o sentido e o papel desse sistema jurídico trabalhista estão firmemente assentados pela própria Constituição da República.⁵

É nítida, portanto, a opção da Carta Magna de 1988 para o *legislado* ao invés do *negociado*. A escolha já foi definida na Carta Máxima, não havendo falar em outra opção, sob pena de inconstitucionalidade.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 30.

3 Direito coletivo e sindical

A Lei nº 13.467/2017 contempla a polêmica *reforma trabalhista* e consolida inúmeras inovações e restrições de direitos trabalhistas.

A referida norma, no que diz respeito ao âmbito coletivo e sindical do direito do trabalho, estipulou direitos trabalhistas que, uma vez negociados de forma coletiva, deverão ter força de lei, ou seja, não poderão os acordos e as convenções coletivas de trabalho a respeito de tais direitos trabalhistas serem futuramente anulados pela Justiça do Trabalho por alegação de ausência de transação e/ou de ofensa a direito indisponível do trabalhador.

No que tange à questão sindical a lei alterou a norma do art. 611 da CLT, nos seguintes termos:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas *in itinere*;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego – PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do *caput* do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.

A Lei nº 13.467/2017, com isso, dá força de lei a toda e qualquer negociação coletiva que disponha sobre:

- I - parcelamento de período de férias anuais;
- II - cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
- III - participação nos lucros e resultados da empresa;
- IV - horas *in itinere*;
- V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;
- VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;
- VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego;
- VIII - plano de cargos e salários;
- IX - regulamento empresarial;
- X - banco de horas;
- XI - trabalho remoto;
- XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e
- XIII - registro de jornada de trabalho.

Segundo se infere, é extensa a lista de direitos trabalhistas sobre os quais deverá prevalecer, em qualquer situação, o *negociado* em detrimento do *legislado*.

Contudo, apesar de estender os poderes dos sindicatos no país, ignorou por completo tudo aquilo que vem sendo estudado e firmado pela doutrina e pela jurisprudência nacional.

Não há, na nova lei, qualquer menção a alteração dos pontos que hoje colaboram para profunda crise sindical brasileira, tais como: a unicidade sindical, o critério de enquadramento sindical e a possibilidade de extensão de cobrança de taxas e de contribuições.

A Lei nº 13.467/2017 ignorou, ainda, o posicionamento de ambas as Cortes (TST e STF) no sentido de que a regra básica de validade na negociação coletiva de qualquer direito trabalhista (não apenas direitos ligados a salário e jornada) é a existência de efetiva transação, não sendo admissível mera renúncia.

Lembrando-se que os direitos trabalhistas têm uma dimensão de direitos sociais, e não só de direitos e garantias individuais dos trabalhadores, ainda que no âmbito do direito coletivo do trabalho.

Enfim, o Governo Federal *reformou* o direito coletivo brasileiro no aspecto dos limites da negociação coletiva, *sem reformar* questões correlatas que lhe são anteriores. Em suma, deu-se mais força a sindicatos que estão afundados em uma crise sem precedentes, o que pode levar a um desequilíbrio de forças ainda maior nas relações de trabalho.

4 O sistema sindical

É difícil alcançar consensos na ciência jurídica. Na maior parte das vezes, por mais que um posicionamento pareça adequado a alguns, sempre há aqueles que enxergam a mesma questão sob outra perspectiva.

É assim em praticamente todos os temas do direito individual do trabalho. Em linhas gerais, há vozes que defendem a flexibilização e aqueles que, em sentido diametralmente oposto, enxergam que o caminho para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores seria justamente o incremento da fiscalização trabalhista, para que passem a ser respeitados, no Brasil, todos os direitos individuais dos trabalhadores.

No campo do direito processual do trabalho não é diferente. Debatem de maneira vigorosa os que são contra a utilização de soluções extrajudiciais para conflitos trabalhistas e os que são a favor do uso de tais mecanismos, em especial a arbitragem.

Existem ainda quase sempre divergências sobre como solucionar os problemas do direito individual e do direito processual. De um lado, os que defendem que a solução passa por alterações legislativas, e, de outro, aqueles que sustentam que a resolução dos problemas passa pela mudança na interpretação jurídica, sem necessidade de novas leis.

No âmbito do direito coletivo ou direito sindical do trabalho, diversamente do que se percebe nas esferas individual e processual, há forte consonância na doutrina com relação a esses aspectos. Há consenso de que o sindicalismo brasileiro vive grave crise de cunho estrutural e também que, a despeito dos esforços hermenêuticos da jurisprudência, os problemas são tão graves que somente a reforma legislativa poderá solucioná-los.

Em síntese, por razões diferentes, praticamente todos os que se aventuram na elaboração e na avaliação da doutrina do direito coletivo do trabalho concordam que as coisas precisam mudar.

Maíra Neiva Gomes enxerga a questão na seguinte perspectiva, alicerçando-se nos ensinamentos de autores como Márcio Túlio Viana, entre outros:

No passado recente, o sindicalismo esteve vinculado aos trabalhadores estáveis, de forma vertical, ou seja, a organização sindical se formou a partir dos moldes fordistas, vinculado à categoria profissional de forma corporativa. Todas as alterações no mundo do trabalho e o estabelecimento de novos paradigmas econômicos e políticos ensejaram a crise do sindicalismo. O sindicato, como é conhecido, fundamentado na grande fábrica fordista, não é mais capaz de apresentar soluções para os problemas enfrentados pelos trabalhadores.⁶

Os autores que comungam do pensamento exposto acima apontam que a crise do sindicalismo é também decorrência de fatores não-jurídicos, de cunho sociológico, econômico e político. É resultado do mundo contemporâneo, que rompeu com o monopólio do modo de produção fordista e com as relações exclusivamente bilaterais de trabalho. O sindicato é uma organização que nasceu e teve seu apogeu entre o início do capitalismo industrial e o fim da II Guerra Mundial. Com as transformações iniciadas no mundo a partir da década de 1970, deixaram de existir as bases que fizeram e sustentaram o modelo de sindicalismo que existira até então. Porém, o movimento sindical não conseguiu acompanhar tais transformações e entrou em crise, não sendo mais capaz de cumprir com suas missões institucionais a contento,

⁶ GOMES. *Reflexões sobre o sindicalismo contemporâneo: estudos em homenagem a Marcos Marçal*, p. 48.

provocando um enfraquecimento da representação sindical e do modo como a sociedade enxerga a organização sindical.

No caso brasileiro, além desses fatores de ordem não-jurídica, diversos elementos da ordem jurídica também vêm corroborando para a perda de força do movimento sindical.

Como há anos tem alertado Maurício Godinho Delgado, em posicionamento que expressa o entendimento quase que unânime da doutrina trabalhista nacional:

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características significativas de sua antiga matriz.⁷

Delgado indica quais seriam as principais características que impedem o pleno desenvolvimento da autonomia e da liberdade sindical no país:

[...] manteve a Constituição, em sua redação original de 1988, o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), o financiamento compulsório de suas entidades sindicais integrantes (art. 8º, IV, CF/88), o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho – concorrential à negociação coletiva (art. 114, § 2º, CF/88) –, além do mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como *representação classista*. É bem verdade que o poder reformador constitucional, tempos depois de 1988, suprimiu ou restringiu dois desses mecanismos questionáveis: pela EC n. 24/1999, eliminou a representação classista na Justiça do trabalho; pela EC n. 45/2004, contingenciou, fortemente, o poder normativo judicial trabalhista, mantendo-o apenas para situações excepcionais, como em casos de greve ou de ocorrência de comum acordo (fato raro) entre as partes coletivas para a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica [...].⁸

Maurício Godinho Delgado destaca, então, dois pontos da ordem jurídica que corroboram para a situação atual de crise dos sindicatos profissionais, quais sejam, a *unicidade sindical* e a *contribuição sindical obrigatória*, sendo que apenas o segundo problema foi abordado na Lei nº 13.467/2017, com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

⁷ DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 1398.

⁸ DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 1398.

Esses dois elementos conjugados colaboram para que as organizações sindicais sejam fracas, pouco eficientes e pouco representativas. É impossível haver liberdade sindical num sistema que convive com unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória.

Nas palavras de Ricardo Resende:

Lamentavelmente, o sistema adotado pela CRFB/88 é o da unicidade sindical, que, juntamente com a contribuição sindical e com o poder normativo da Justiça do Trabalho, acabam por enfraquecer sobremaneira o sindicalismo no Brasil, sedimentando o caminho para a manutenção de associações oportunistas e descomprometidas com a real defesa do trabalhador, na medida em que a lei lhes garante o monopólio da representação, o financiamento automático e a substituição de uma de suas atribuições precípua, qual seja, a negociação coletiva em busca de melhores condições de vida e de trabalho.⁹

Não são necessárias maiores elucubrações para se perceber que esses dois pontos ajudam a tornar a organização sindical ineficiente.

Em um mundo competitivo como o dos dias atuais, dificilmente será bem-sucedida uma organização que tenha receita garantida por norma do Estado e que não esteja sujeita à concorrência de outras organizações do mesmo tipo. O próprio sistema, ao sedimentar-se nesses alicerces, ajuda a criar sindicatos pouco eficientes.

José Carlos Arouca, em artigo recente, expõe outro problema do sistema, que decorre da forma de enquadramento sindical predominante no país e que acaba por gerar um número exagerado de sindicatos, muito pulverizados e com pouca força de representação e barganha:

Passados mais de 27 anos, assistimos um tempo de crise econômica, política, social, ética e também sindical. A Constituição deu aos sindicatos autonomia, vedando qualquer ingerência do Poder Público em sua atuação, ressalvado o registro no órgão competente conforme redação do art. 8º e seu inciso I. O Ministério do Trabalho recebeu do Supremo Tribunal Federal competência para o registro das entidades sindicais, limitada, contudo, a preservação da unicidade sindical, como acentuou o voto do Ministro Relator Sepúlveda Pertence. Seu poder de tutela repressiva, porém, vinha desde 1931, quando foi criado por Vargas e seus tecnocratas, não pensavam perde-lo, muito menos os titulares da pasta. Foi assim que cada um editou um ato ou mais, para disciplinar o registro. Um deles revelou sua inutilidade afirmando que “A inclusão de entidade Sindical no Arquivo das Entidades

⁹ RESENDE. *Direito do trabalho*, p. 1125.

Sindicais Brasileiras (que correspondia ao registro) não constitui ato concessivo de personalidade jurídica, ou de caráter homologatório, ne se destina a conferir ao requerente legitimidade para representar a categoria. É ato meramente cadastral [...]”;

outro justificou seus nove artigos em mais de 20 páginas. Acreditando que a liberdade sindical era o direito de criar sindicatos fantasmas que de qualquer modo dava a seus mentores recursos que não exigiam nenhuma ação positiva e significavam emprego duradouro com remuneração razoável, foram registrados 15.007 sindicatos, 10.167 de trabalhadores, 4.840 de empregadores.¹⁰

Como cita Arouca, existem registros no país de:

[...] Sindicato dos Artistas Sertanejos, Sindicato dos Astrólogos, Sindicato dos Cantadores, Poetas e Cordelistas, Sindicato dos Condutores de Veículos, Sindicato dos Parapsicólogos Clínicos, Sindicato dos Profissionais em Negociação Coletiva, Sindicato dos Proprietários de Cavalos Puro Sangue Inglês de Corrida, Sindicato dos Trabalhadores em Carpetes, Sindicato dos Trabalhadores em Categorias Similares ou Conexas, Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Indústria, Sindicato dos Vendedores de Acarajé e Comidas Típicas, Sindicatos dos Trabalhadores que Prestam Serviços de Natureza Contínua ou Não, no Âmbito Residencial Destas.¹¹

Há, assim, no ordenamento jurídico nacional, diversos elementos que colaboram para que a crise sindical brasileira se intensifique cada vez mais.

Pode existir apenas um sindicato por categoria profissional por base territorial, inibindo-se a livre concorrência.

No entanto, admite-se que as categorias profissionais sejam fracionadas tanto quanto puder imaginar a criatividade humana, chegando-se ao exagerado número de mais de 15 mil sindicatos registrados no país, cada vez menores e menos representativos, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego.

Como se percebe, por tudo que foi exposto, só mesmo uma profunda reforma legislativa, com a alteração de diversos institutos do direito coletivo pátrio, será capaz de modificar os mecanismos que hoje corroboram com o acirramento da crise do sindicalismo brasileiro.

¹⁰ Cf. AROUCA. Um sindicato único e geral. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, p. 1441-1452.

¹¹ Cf. AROUCA. Um sindicato único e geral. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, p. 1441-1452.

Conclusão

Diante de tudo que foi ponderado, algumas conclusões se apresentam de maneira clara.

Todas as normas do ordenamento jurídico, em especial as relacionadas ao Direito do Trabalho devem ser criadas, analisadas, interpretadas e aplicadas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, em razão dos objetivos e fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos moldes da Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988 realizou estrutural escolha pelo modelo legislado das relações de trabalho.

Num sistema democrático, todas as estruturas devem ser pensadas de forma que os atores sociais envolvidos tenham igualdade de *forças* e de *armas*.

Como demonstrado, a *liberdade sindical* no Brasil ainda não foi alcançada e, portanto, a *reforma trabalhista* que tratou dos limites da negociação coletiva (*negociado versus legislado*) só poderia ser tida como adequada aos preceitos constitucionais se primeiro fossem resolvidas as questões que hoje tornam os sindicatos nacionais fracos e pulverizados.

Conclui-se, pois, que antes de se pensar em uma norma que estabeleça um sistema *privatístico* de imposição do *negociado* sobre o *legislado*, era preciso pensar uma reforma que criasse condições de igualdade no que tange ao exercício da autonomia de vontade coletiva nacional. Sem uma ordem jurídica que efetivamente prestigie a *liberdade sindical*, a introdução do *negociado* sobre o *legislado* significa, em verdade, a pura renúncia de direitos dos trabalhadores brasileiros.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). *Direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

AROUCA, José Carlos. Um sindicato único e geral. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, v. 80, n. 12, p. 1441-1452, dez. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

EÇA, Vítor Salino de Moura. Direito constitucional do trabalho sul-americano. *In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). Direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 35-41.

GOMES, Máira Neiva. *Reflexões sobre o sindicalismo contemporâneo: estudos em homenagem a Marcos Marçal*. Belo Horizonte: RTM, 2011.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2017.