

AUTONOMIA DE VONTADE COLETIVA E OS 80 ANOS DA CLT: CAMINHOS E DESCAMINHOS DA PROTEÇÃO SOCIAL POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA*

Ílina Cordeiro de Macedo Pontes
Wolney de Macedo Cordeiro

RESUMO

A autonomia de vontade coletiva no direito do trabalho brasileiro foi concebida com limitações estruturais. A CLT, desde sua vigência inicial, adotou os regulamentos infraconstitucionais como base mínima intransponível para os acordos e convenções coletivas. A instituição da ideia de prevalência do *negociado sobre o legislado* desequilibra o sistema de relações coletivas, pois confere à negociação coletiva a função a de suprimir ou restringir direitos sociais.

Palavras-chave: Direito coletivo do trabalho – direitos sociais - autonomia de vontade coletiva – negociação coletiva

ABSTRACT

The collective bargaining autonomy in Brazilian labor law was conceived with structural limitations. The CLT, since its initial validity, adopted the infraconstitutional regulations as a minimum labor standards for collective agreements and conventions.

* O presente artigo é original, no entanto foi inspirado em trabalho anterior dos mesmos autores com seguinte título: Mecanismos de concretização da negociação coletiva – Os destinos do processo negocial de índole sindical após a reforma trabalhista. In: Carolina Tupinambá (Org.) Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018, p. 530-541.

Ílina Cordeiro de Macedo Pontes

Professora. Advogada. Mestre em Direito pelo PPGCJ - UFPB. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Esmat 13. Email: ilinacmpontes@gmail.com

Wolney de Macedo Cordeiro

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 13^o Região e possui títulos de Mestre e Doutor em Direito. Exerceu a docência em Direito, inclusive na pós-graduação *stricto sensu*, na Universidade Federal da Paraíba (1994-2001) e no UNIPÊ-Centro Universitário de João Pessoa (2000-2021). Detém expressiva produção científica, tendo publicado 11 livros de autoria exclusiva, 40 capítulos em obras coletivas e 33 artigos em revistas jurídicas especializadas. Professor convidado das Escolas Judiciais dos TRT's da 2^a, 4^a, 5^a, 6^a, 16^a, 20^a e 21^a Regiões. Email: wolney.cordeiro@uol.com.br

The institution of the idea of prevalence of *what is negotiated over what is legislated* unbalances the system of labor law, as it gives collective bargaining the function of suppressing or restricting social rights.

Keywords: Labor law – social rights - collective bargaining autonomy - collective bargaining.

INTRODUÇÃO

As oito décadas de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho retratam um caminho bastante atribulado da questão social em nosso país. Aprovada em momento sócio-político propício para a regulação social, os processos legislativos verificados ao longo dessas oito décadas revelam uma sucessão de avanços e de retrocessos que, em muitos casos, desvirtuaram o arcabouço normativo de proteção social construído para *pacificar* as relações de trabalho e promover relativa segurança aos trabalhadores.

Um dos temas que sofreu, de forma mais intensa, as mutações ideológicas sofridas pela Consolidação foi, sem sombra de dúvidas, a questão da autonomia de vontade coletiva. Assimilada inicialmente em nosso texto normativo com a função *ancilar* e alternativa de instrumentalização da proteção social, a autonomia de vontade coletiva passou a exercer o protagonismo na legitimação da precarização e da desregulação das relações de trabalho.

No presente trabalho, demonstraremos que o arcabouço normativo vigente nos limites da consolidação acabou por desvirtuar a teleologia própria da manifestação de vontade coletiva. Para tanto, será analisada a estrutura conceitual do instituto e, como as sucessivas alterações do tema suprimiram a função basilar da negociação coletiva, ou seja, promover a proteção social.

2. FORMAÇÃO CONCEITUAL DA AUTONOMIA DE VONTADE COLETIVA E RECONHECIMENTO DE SUA TELEOLOGIA

A negociação constitui uma das principais técnicas de resolução de conflitos oriundos das mais diversas áreas do direito. Ao se apresentar como uma modalidade

autocompositiva para o enfrentamento de divergências, possui a vantagem de conceder às próprias partes a capacidade para encontrar uma solução convergente de benefício recíproco. O papel da entidade sindical, ao exercer a sua vontade na composição ou prevenção dos conflitos pressupõe a **possibilidade** e a **viabilidade** do ajuste, mediante a existência de uma *vontade mínima* de cooperação entre os atores envolvidos no processo¹.

No caso específico da negociação coletiva, apenas a vontade das partes para realizar um acordo seria insuficiente, tendo em vista que a legitimidade para ingressar no procedimento negocial lhes é atribuída pela norma. Ou seja, especialmente, nos limites dos conflitos trabalhistas, a opção procedida pelo direito do trabalho reside em desconsiderar a vontade pura e simples para o reconhecimento da validade do ajuste coletivo, mas sim reconhecer a legitimação prévia do ator social reconhecido para tal mister. Reitera-se, dessa forma, que não depende apenas da vontade das partes, mas também de uma série de dispositivos legais que compelem empregados e empregadores a realizarem o procedimento.

Convém ressaltar, nessa linha, que a negociação coletiva, há muitas décadas, ocupa lugar de destaque na tentativa de apaziguar as relações entre empregados e empregadores². Portanto, o instituto não foi inserido recentemente dentro das normas trabalhistas, o que demonstra a importância concedida à autonomia das partes como elementos essencial para a resolução de conflitos coletivos na seara laboral. Nesse

1 É necessário que, mesmo diante do conflito e da rivalidade, haja uma vontade mínima de cooperar entre as partes. Esses pressupostos são vivenciados mesmo a partir de uma abordagem estritamente pragmática e, até certo ponto, apartada da questão social, conforme esclarece Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo: "Numa primeira análise, identifica-se a impossibilidade de separar a negociação do conflito. Não há o que negociar se as duas partes estão inteiramente de acordo. Negociar supõe um mínimo de conflito entre os grupos de interesses e se fundamenta em identificações diferentes dos grupos em questão. No entanto, o processo de negociação, por sua própria essência, exige que haja reconhecimento da outra parte (grupo de interesses), como legítima, atribuindo-lhe um mínimo de existência, identidade e de poder. Isto resulta do fato de que negociar é ter também um projeto em comum" (In: *Negociação Coletiva: tratamento teórico e prática*. Rev. adm. empres. vol.31 n.4, São Paulo, out./dez. 1991. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-5901991000400005#not5>. Acesso em: 24 set. 2015

2 Diante disso, é possível verificar como é antigo o reconhecimento dessa modalidade de resolução de conflitos laborais em nosso ordenamento, conforme lição de Cláudia Pisco: "A solução negociada de conflitos não é uma novidade no campo dos direitos trabalhistas. As leis trabalhistas já previam a negociação coletiva desde 1932, pelo teor do art. 7º, do Decreto n. 21.396, que criou as Comissões Mistas de Conciliação destinadas à tentativa de composição dos conflitos coletivos de trabalho." (In: *Dissídios Coletivos- Aspectos Controvertidos e Atuais*. São Paulo: LTr, 2009, p.20).

particular, verifica-se que a nossa doutrina nunca foi pródiga no sentido de mensurar os mecanismos volitivos próprios da negociação trabalhista. No entanto, um olhar mais crítico sobre a temática nos leva à conclusão de que o mecanismo estrutural da negociação coletiva assimila diversas características da negociação em geral.

Apesar da mutabilidade dos elementos que compõem a negociação coletiva, os sujeitos não variam muito. São sujeitos desse procedimento negocial os sindicatos, e excepcionalmente, as federações e, na falta destas, as confederações (CLT, art. 611 e parágrafos e CF, art. 8º, III). Entretanto, no caso de empresas e instituições que não tiverem enquadramento sindical próprio (CLT, art. 577), a legislação admite que estas celebrem diretamente acordos coletivos de trabalho com os sindicatos representativos dos respectivos empregados (CLT, art. 618)³.

Para o direito coletivo do trabalho, a negociação exerce um papel de grande relevância na resolução de conflitos que ultrapassam os limites do contrato individual de trabalho. Conflitos que são oriundos, principalmente, da necessidade de uma interpretação padrão da legislação ou de uma lacuna por ela ocasionada⁴.

Portanto, a negociação coletiva adiciona uma variável ao desenvolvimento das negociações convencionais, ou seja, a relação com a interpretação e criação de normas. Assim, concede ao empregado importante ferramenta para participar na elaboração de normas que irão afetar sua relação de emprego.

Desse modo, diante da relevância e da essencialidade do instrumento para o trabalhador e para a sociedade em geral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera-o um direito fundamental estampado no item 2 (a) do seu *International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*⁵. O dispositivo

3 Vide ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho III**- Direito Tutelar do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho, Direito Sindical, Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 496.

4 Nessa linha, aponta Mauricio Godinho Delgado: "É claro que ao Direito Coletivo cabe certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas. Cabe-lhe, inclusive, a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a res dubia existente por meio de efetiva transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas.". (In: Curso de Direito do Trabalho. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.1.436).

5 Assim dispõe a Declaração sobre princípios fundamentais: " 2. [The International Labour Conference] Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation, arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote

em questão é claro ao indicar que todos os países membros da OIT possuem o dever de reconhecer, mediante a boa-fé, o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva de seus trabalhadores. Destaca, assim, como essencial que o ordenamento possua estruturas aptas ao desenvolvimento dessa modalidade de resolução de conflitos.

Além disso, a previsão na Constituição Federal confere seu valor no ordenamento nacional (art. 7º, XXVI⁶). A Carta Magna concede robustez ao mecanismo e estabelece limites, em outros de seus dispositivos, para que não haja abuso na utilização da negociação coletiva. Os limites são representados pela necessidade de as matérias que sejam objeto da negociação coletiva virem expressas no texto legal. Como exemplo, pode-se mencionar o art. 7º, segundo o qual “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”.

Não se pode olvidar que a negociação coletiva consiste em uma tentativa da legislação trabalhista em abordar os conflitos de forma mais eficiente, a fim de adequar a relação de emprego à conjuntura econômica vigente. Portanto, permite a flexibilização de alguns dispositivos para que empregados e empregadores possam, por exemplo, enfrentar uma crise econômica e inibir o desemprego ou a falência⁷.

Portanto, esse mecanismo negocial apresenta-se como uma maneira de atacar os conflitos da melhor forma possível para ambas as partes, ajustando os mecanismos legais modificáveis diante do cenário econômico existente. Conforme

.....
and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely: (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;[...].” (In: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up - adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. Geneva: ILO, 18 June 1998. (Annex revised 15 June 2010). Disponível em: < http://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_467653/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 ago. 2016.)

6 “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. ”

7 Nesse sentido, pode-se inferir do trecho a seguir: “Atualmente, invertendo décadas e décadas de supremacia estatal tornou-se a convenção coletiva o verdadeiro instrumento da flexibilização do Direito do Trabalho, que tanto se faz necessária na sociedade moderna. Assim, é de se admitir um poder cada vez maior à convenção coletiva em criar, extinguir, alterar e substituir direitos, inclusive aqueles previstos em lei, ressalvados os preceitos mínimos constitucionais, mesmo assim se não forem substituídos por outros, mais vantajosos, no conjunto, ao empregado. (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho III- Direito Tutelar do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho, Direito Sindical, Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p.496)

exposto anteriormente, apesar dos conflitos inerentes à relação negocial, sempre haverá um projeto comum entre as partes. Sendo que, nesse caso, o projeto comum é estabelecido indiretamente por nosso ordenamento, qual seja, o apaziguamento da relação de emprego, visando sempre à estabilidade social.

Compete ressaltar que a diferença primordial entre a negociação coletiva e outras modalidades de negociação consiste no fato de a primeira resultar em normas⁸. Observa-se, assim, que essa ferramenta negocial possui amplo impacto social, sendo uma concessão do Estado aos empregados e empregadores para elaborarem as próprias normas contratuais da relação empregatícia, **dentro dos limites legais**.

A negociação coletiva constitui, assim, um mecanismo para apaziguar a relação jurídica, muitas vezes tormentosa, entre empregado e empregador, além de funcionar como mecanismo de paz social. Antes, portanto, que seja vista como tentativa de exercer poder por cada lado da relação de trabalho, deve ser compreendida como a ferramenta de equilíbrio social para, desse modo, alcançar seus reais objetivos.

Por isso, em alguns aspectos, verificam-se diferenças da negociação coletiva em relação a uma negociação convencional. Em primeiro lugar, a relação entre as partes não finda com a negociação, visto que a relação de trabalho é contínua. A segunda e mais importante, conforme citada acima, é a produção normativa. A terceira, por sua vez, já foi apontada anteriormente e consiste na busca pelo equilíbrio social.

Por conseguinte, a negociação coletiva não se submete às regras de direito privado, como ocorre com as negociações entre particulares. Seus resultados possuem amplo impacto social, principalmente, na vida de inúmeros trabalhadores, não podendo ser destinadas ao arbítrio completo das partes.

Os resultados, dessa forma, não necessariamente pertencem às partes, mas a toda a sociedade que sofrerá as consequências do que foi acordado. Portanto, as semelhanças de uma negociação coletiva em relação a outras negociações não as

8 O caráter de importância concedido a essa modalidade de negociação era visto anteriormente com reserva, conforme demonstra a clássica lição de Mozart Victor Russomano: "A princípio- como quase sempre acontece, no grande tabuleiro das questões sociais- a posição do Estado foi de reserva e, até mesmo, de oposição à possibilidade de empresários e trabalhadores, diretamente ou por intermédio das entidades sindicais, celebrarem convênios normativos, ou seja, atos jurídicos com feitiço contratual, mas que, em lugar de criarem, como todos os contratos conhecidos na época, obrigações recíprocas para as partes contratantes, formulavam regras de conduta, que deviam ser respeitadas na prática de outros atos jurídicos: os contratados individuais do trabalho." (In: Princípios Gerais do Direito Sindical. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 143).

tornam idênticas, inclusive no que concerne ao maior poder de impacto social da primeira.

A atipicidade da negociação coletiva advém de seus efeitos na proteção social do trabalho e, em última análise, da própria sociedade. O efeito dessas tratativas exorbita os limites subjetivos dos atores envolvidos e, por tal razão, apresenta uma teleologia própria que, obviamente, não pode coincidir com a redução da proteção social.

Compreender a dinâmica desse processo passa necessariamente pela análise da tessitura da **autonomia de vontade coletiva**. Com efeito, a estrutura jurídica brasileira de regulação das relações coletivas de trabalho sofreu, ao longo dos anos, uma severa influência do corporativismo da legislação. O principal resultado dessa característica é a forte presença do Estado como sujeito de regulação direta das relações de trabalho. Assim sendo, o espaço destinado à atuação da autonomia privada era diminuto, sendo o reconhecimento de nossas categorias de negociação coletiva reconhecidas dentro de vias muito estreitas.

As características históricas de nossa legislação laboral conduziram à formação de uma tipologia de negociação coletiva excessivamente vinculada à estrutura e aos interesses do Estado, mediante uma severa limitação do exercício da autonomia de vontade dessas entidades⁹.

Os defensores da ideia de abstencionismo estatal na regulação das relações de trabalho asseveram que a autonomia de vontade coletiva apresenta natureza jurídica diferente da autonomia de vontade privada. Argumentam que, enquanto no contrato de trabalho a manifestação volitiva é limitada e monitorada pelo ordenamento estatal, no âmbito das relações coletivas, essa liberdade de contratar deve ser ampla e irrestrita, posto que lastreada pela "*vontade coletiva*"¹⁰.

9 É dentro dessa perspectiva o diagnóstico tradicional procedido por Héctor-Hugo Barbagelata: "Embora as organizações sindicais antecedam o sistema jurídico estatal e até pode entender-se que criam uma ordem jurídica diferente, em função do que se costuma chamar de autonomia coletiva, não há dúvida de que seu desempenho regular no cenário das relações trabalhistas é fortemente condicionado pelo limite normativo que lhes impõe o Estado." (In: O particularismo do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1996, p. 50).

10 Dentro dessa perspectiva doutrinária, assevera Amauri Mascaro do Nascimento (1998, p. 127) que: "[...] a autonomia coletiva é heterônoma em relação à liberdade individual de contratar. Com efeito, da posição de desvantagem do operário para individualmente contratar é que nasce o contrato coletivo. Logo, sendo uma reação contrária à liberdade individual não pode encontrar o seu fundamento na

A ideia de conferir uma conotação diferenciada à autonomia de vontade coletiva tem como fundamento maior a possibilidade de que as coletividades laborais possam, à luz de seus interesses particularizados, regular os respectivos contratos de trabalho. Sustenta-se, portanto, que as relações jurídicas de determinada categoria possam ser reguladas ignorando a existência de um interesse público de toda a sociedade¹¹. Estabelecendo um compartimento estanque das relações laborais e realçando o caráter peculiar do exercício da autonomia coletiva, abre-se a possibilidade de um sistema regulador das relações de trabalho sem a participação direta do Estado.

De fato, a ampla oportunidade de pactuação de regulações para os contratos de trabalho sem a intromissão do Estado tem sido a reivindicação da maioria dos ideólogos da reforma dos paradigmas do Direito do Trabalho e, mais especificamente, da legislação laboral brasileira¹².

A defesa de um modelo de negociação coletiva pressupõe a plenitude da autonomia da vontade coletiva diante da inexistência de marco regulador de índole estatal. Impõe-se, portanto, aos envolvidos no processo produtivo a formulação de normas negociais, atendendo às demandas particularizadas da categoria e, na maioria das vezes, às necessidades e interesses imediatos das empresas. Ocorre que a inserção dos paradigmas da CLT, art. 611-A, conforme veremos adiante, altera essa equivalência ortodoxa de forças, pois permite a desconsideração do limite mínimo do regulador estatal.

Os instrumentos normativos provenientes das negociações coletivas apresentam, indiscutivelmente, a característica de contratualidade. Muito embora

.....
autonomia individual, que procura afastar e substituir. A autonomia coletiva não pode, porém, em toda sua amplitude ser compreendida por intermédio da teoria do contrato de Direito comum." (In: **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 127).

11 "A tese, segundo, a qual o interesse coletivo não se confunde com o interesse público, leva à valorização da negociação que é a forma pela qual pode expressar o interesse coletivo" NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000, p. 110)

12 Nesse sentido, era o escólio Arion Sayão Romita. "O sentido democrático do modelo da autonomia coletiva ressalta, ante à evidência de que a regulação das condições de trabalho deriva de uma composição de forças a que ordenamento positivo atribuir virtude vinculativa. E só atribui porque ostenta natureza representativa dos interesses personificados naqueles que comparecem como parte da convenção coletiva, instrumento de determinação das condições de trabalho que preenchem o conteúdo dos contratos individuais celebrados no respectivo âmbito de representação." (In: O direito coletivo antes e depois da Constituição de 1988. In: Amauri Mascaro do Nascimento (Org.). **A transição do direito do trabalho no Brasil – estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad**. São Paulo: LTr, 1999, p. 70).

enfeixem normas reguladoras aplicáveis para toda categoria, o seu caráter contratual nasce da própria exigência de consenso para formulação. Mesmo considerando certo grau de atipicidade, não se pode negar que convênios laborais representam, em última análise, **um ato negocial**. O fato de que esses convênios regulam as relações de trabalho não afasta o seu caráter volitivo¹³.

Os efeitos normativos das convenções coletivas, pois, são incapazes de retirar a sua ideia de contratualidade, até porque, na moderna teoria civilista, os contratos são dotados de normatividade. A índole reguladora dos convênios, portanto, não altera a sua **essência negocial** e a exigência de uma plena e inequívoca manifestação volitiva.

A possibilidade de reconhecimento de uma estrutura normativa a partir dos contratos não é recente, todavia ganhou mais intensidade a partir do final do século passado. Rompendo a visão estritamente liberal do exercício da manifestação volitiva, as relações contratuais puderam ser concebidas como estruturas normativas¹⁴.

Assim sendo, é a constatação de que a autonomia privada sofre uma limitação natural proveniente do ordenamento jurídico que conduz ao reconhecimento da relação contratual como uma verdadeira estrutura normativa¹⁵. Obviamente, o exercício da autonomia coletiva pressupõe a criação de normas abrangentes e de eficácia *erga omnes*, enquanto as normas provenientes dos contratos são subjetivamente limitadas e direcionadas.

Em relação aos contratos individuais de trabalho, o superdimensionamento da autonomia da vontade coletiva faz com que as limitações impostas às relações

13 O próprio Amauri Mascaro do Nascimento, embora propugnasse, ainda antes da reforma trabalhista, a ampliação da autonomia de vontade coletiva, defendia a índole negocial dos convênios coletivos ao afirmar que "...independentemente da natureza contratual ou regulamentar, a convenção coletiva é uma norma, desde que se dissocie o conceito de norma do conceito de lei ou ato estatal. (In: **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000, p. 278).

14 Segundo Alexandre Malfatti (2001, p. 18): "As normas negociais (esfera privada), dentro dos limites negativos da autonomia privada, podem ter qualquer conteúdo e seguem uma racionalidade acidental (não imposta como diretiva), reconhecendo a autonomia privada como fonte de poder normativo." (In: Liberdade contratual. In: Renan Lotufo (Org.). **Cadernos de direito civil constitucional** - Caderno n.º 2. Curitiba: Juruá, 2001, p. 18).

15 É o que se encontra esclarecido na fundamentação de Pietro Perlingieri: "[...] a autonomia privada sujeita-se à limitação da ordem estatal que deixa espaço (automaticamente) em que se pode inserir a atividade normativa dos particulares. Assim, podemos afirmar que sua fonte de validade está nas normas legais, que devem ser obedecidas para o exercício do poder individual de criar normas singulares decorrentes da autonomia privada." (In: **Perfis do direito civil: uma introdução ao direito civil constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1997, p. 17)

individuais percam a efetividade. Com efeito, o sistema de controle estatal das relações individuais de trabalho parte da premissa de que a manifestação volitiva daquele que ocupa o polo laboral seja garantida. Trata-se do exercício de norma de ordem pública de proteção. Essa ação interventiva estatal encontra, portanto, amparo em situações de severo desnível entre os contratantes. Por mais estruturados que sejam os organismos sindicais representativos, esse desnível natural pode, no máximo, ser atenuado.

Ora, se o desnível natural entre os contratantes permanece, mesmo em sede de relações coletivas, a ampliação desmesurada da autonomia de vontade coletiva tem um efeito diverso: **a aniquilação da norma pública de proteção em relação aos contratos individuais de trabalho**. Do ponto de vista da contratualidade das relações jurídicas, as tutelas de proteção passam a ser comprometidas diante da quebra da harmonia do sistema regulador. Esse comprometimento do sistema tutelar contratual é justificado pela interdependência dos sistemas regulatórios individuais e coletivos.

É possível conceber um sistema de proteção das relações de trabalho pautado exclusivamente na atuação estatal. Muito embora tal modelo definitivamente não seja o mais adequado para as regulações do trabalho humano, revelou-se ele exequível, principalmente se tomarmos como base o sistema regulador brasileiro de origem corporativista. O que não se concebe é um sistema regulatório de relações de trabalho sem a interferência do Estado. Quando se delega a regulação das relações laborais por meio dos contratos coletivos, não se afasta o Estado como agente tutelar das relações laborais, mas apenas desloca-se sua posição de atuação. O destinatário final da norma protetiva passa a sofrer a intermediação de seus órgãos de representação. De toda forma, a atuação do Estado permanece apenas inibindo a manifestação da vontade no âmbito dos contratos coletivos. Esse ajuste de cunho normativo sofre, portanto, uma intervenção de coordenação, na qual não há a tutela da manifestação volitiva em si, mas sim de sua inserção no âmbito de uma ordem jurídica geral.

O nosso direito do trabalho resente-se de uma análise mais aprofundada dos instrumentos de tutela do exercício da manifestação volitiva, pois resumiu a questão aos termos de uma regulação de ordem pública sobre o conteúdo dos contratos individuais de trabalho e da negociação coletiva. Ao manejarmos a expressão intervenção ou tutela de coordenação, estamos nos referindo à postura estatal de limitar os ajustes pelo seu conteúdo e não previamente a partir da restrição da manifestação volitiva.

Esse debate é travado, no plano do direito privado, desde a década passada, mas com ínfimos reflexos nas relações de trabalho¹⁶. De acordo com essa formulação, a tutela contemporânea das relações contratuais não se opera de forma direta e incisiva no liame jurídico, mas a partir de limites previamente estabelecidos, capazes de salvaguardar os interesses dos contratantes¹⁷.

Essas questões podem ser transpostas para a realidade das relações contratuais trabalhistas, cuja tutela de coordenação deve ser adequada, mediante a garantia de um conteúdo relevante de garantias aliado a uma ampla liberdade na formulação dos ajustes. Não se confunda essa colocação, por outro lado, com os debates (por vezes pífios e teoricamente frágeis) acerca da flexibilização da norma trabalhista. A objeção que aqui se levanta é, tão somente, em face da inexistência de uma abordagem mais consistente, do ponto de vista teórico, acerca da tutela estatal sobre a manifestação volitiva dos contratos de trabalho.

O outro aspecto a ser considerado na ausência de limitações no exercício da autonomia da vontade coletiva reside no fato de que a coletividade dos interesses da categoria não coincide necessariamente com os interesses gerais da sociedade. O instrumento regulador das relações de trabalho pode ser desejável para a categoria, à medida que atende os seus interesses particularizados. Todavia, pode ser socialmente indesejável por contrariar o interesse público. A sociedade não é formada de compartimentos estanques; todas as decisões tomadas interagem e repercutem no

16 Estabelecendo os limites da tutela de coordenação, afirma Ricardo Luiz Lorenzetti (1998, p. 550): "O que faz o legislador é coordenar a autonomia privada, que encarna propósitos individuais, com valores coletivos. Dentro dessa quadrícula axiológica, refere-se a princípios mínimos: a pessoa, atributos, a moral e os bons costumes, a liberdade de comércio, a religião. [...] Se diferencia da ordem pública de direção, porque este se propõe é lograr objetivos socioeconômicos, e seu limite é justamente esta ordem pública constituída pelas garantias mínimas." (In: **Fundamentos de direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 550.

17 De maneira mais abrangente, ressalta José Eduardo Faria, analisando os instrumentos regulatórios estatais contemporâneos: "Ela não é mais um ato, mas um programa de ação; e não cria mais instituições, porém elabora cenários. Na medida em que abandonam a pretensão de promover uma regulação direta da sociedade, limitando-se a estabelecer premissas para as decisões, a fomentar entendimento e engajamentos recíprocos e a viabilizar soluções adaptáveis para cada situação específica em contextos plurais e cambiantes, essas normas acabam introduzindo no ordenamento jurídico uma flexibilidade desconhecida pelos padrões legais prevalecentes desde o advento do moderno Estado de Direito." (In: FARIA, José Eduardo. Estado, sociedade e direito. In: José Eduardo Faria et al. (Orgs.). **Qual o futuro dos direitos?** Estado, mercado e justiça na reestruturação capitalista. São Paulo: Max Limonad, 2002, p. 91)

corpo social¹⁸.

Os interesses não se apresentam de forma monolítica, a partir da identificação dos grupos ou dos beneficiários. Na realidade, tais interesses acabam se espalhando de forma difusa na sociedade. O que pode ser vantajoso para as categorias envolvidas, e mesmo para o trabalhador individualmente considerado, pode não ser socialmente aceitável. Os interesses que devem ser tutelados não podem se contrapor ao bem comum e ao interesse público. O nosso ordenamento jurídico é pautado em função de princípios e garantias inalienáveis que não podem ser objeto de livre estipulação. Direitos, muitas vezes portadores de um caráter eminentemente patrimonial, apresentam uma significação global bem mais ampla, por força do próprio enfraquecimento de todo o sistema protetivo.

Ao se ampliar **desmesuradamente** a ideia da autonomia da vontade coletiva, poderíamos pôr em risco até direitos genuinamente indisponíveis, como por exemplo, a intimidade. É certo que mesmo aqueles que defendem a ampliação da autonomia coletiva ressalvam determinados direitos considerados indisponíveis. Essa ressalva faz com que a ideia de amplitude da autonomia da vontade seja relativizada, todavia essa relativização não se dá por conta do resultado da negociação coletiva, mas sim pela própria essência da autonomia de vontade coletiva.

As limitações ao seu exercício são **naturais** e não uma mera decorrência do conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Em virtude da repercussão dos ajustes no meio social, nenhuma pactuação coletiva está imune da atuação estatal de coordenação, a fim de que sejam adequadas ao sistema normativo vigente. Essa atuação não incide diretamente sobre a manifestação de vontade (como ocorre em relação aos contratos individuais de trabalho), mas sim em relação à inserção dos ajustes no ordenamento jurídico vigente.

A inibição do pleno exercício da autonomia da vontade coletiva é, portanto, decorrência de seu exercício, pois é natural o regramento dessa tutela de coordenação

18 Essa é a tessitura fundamental das relações de trabalho em um ambiente pós-moderno, conforme alerta de Márcio Túlio Viana: "É interessante notar que a nova economia tende ao difuso, não ao coletivo, já que o difuso é uma espécie de coletivo em pedaços: pessoas unidas por interesses circunstanciais, com identidades dispersas". In: A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: **Revista LTr**, v. 63. São Paulo: LTr, 1999, p. 894

por parte do Estado. O controle e a imposição dos limites da autonomia coletiva devem ser feitos de maneira reflexa pelo ente estatal, mesmo que não exista um regramento jurídico específico¹⁹.

A perspectiva do princípio da sociabilidade, da forma como foi concebido por Lorenzetti, é assimilável no âmbito das relações laborais, nas quais o exercício da autonomia coletiva apresenta-se como promotor de estabilidade social. O escopo dessa manifestação volitiva não é apenas a estruturação de um negócio jurídico específico, mas sim a regulação abstrata de relações laborais que venham a se formar no futuro.

Quando os regramentos sindicais são concretizados na ordem jurídica brasileira por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, há uma inequívoca manifestação de vontade das entidades envolvidas. É do resultado dessa confluência de vontades que surge o caráter normativo dos ajustes sindicais e não da interferência estatal. Na hipótese, a atuação do Estado limita-se à garantia de um ambiente no qual se tornam exigíveis os comandos constantes dos instrumentos de negociação coletiva.

Da mesma forma como ocorre em relação aos instrumentos internos de negociação coletiva, a estrutura fundamental dos contratos coletivos transnacionais é privada e proveniente da manifestação volitiva. A diferença fundamental reside apenas no ambiente em que a confluência de vontades se operou. Diante dessa constatação, é possível reconhecermos que é o exercício da autonomia de vontade coletiva o elemento fundamental capaz de conferir autoridade normativa aos instrumentos de negociação coletiva²⁰.

A consequência lógica dessa assertiva reside no fato de que a vontade dos atores privados é capaz de edificar uma estrutura regulatória reconhecida e categorizada pelo Estado, embora produzida fora do seu âmbito. Quando nossa estrutura jurídica

19 Conforme visão de Ricardo Luis Lorenzetti, moldada nos limites do direito civil, mas amplamente aplicável à qualificação da autonomia de vontade coletiva: "À sociedade interessa que existam bons contratantes, que ajam bem, socialmente, e isso cria um novo espírito contratual que pode ser denominado 'princípio de sociabilidade'". (Op. cit., p. 551)

20 Observe-se que à idêntica conclusão chegou insigne jurista portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho: "A nosso ver, os acordos colectivos atípicos podem, de facto, ser admitidos no universo laboral se forem perspectivados em moldes estritamente negociais; e se puderem ser admitidos na qualidade de negócios jurídicos, correspondem, na verdade, a uma nova forma de autonomia colectiva." (In: **Negociação colectiva atípica**. Coimbra: Almedina, 2009, p. 84)

reconhece, textualmente, os acordos e as convenções coletivas enquanto normas produzidas no ambiente privado, há um processo de *certificação estatal* que atribui os efeitos necessários aos ajustes privados.

A possibilidade de a autonomia de vontade coletiva ultrapassar os patamares mínimos regulatórios firmados pelo Estado é posição paradoxal capaz de ferir a dinâmica estrutural da negociação coletiva. A imposição da preponderância absoluta da autonomia de vontade coletiva sem a garantia de nenhuma salvaguarda para os sindicatos estabelece uma fragilidade adicional do processo de negociação coletiva.

3. O CAMINHAR ERRÁTICO DA CONSOLIDAÇÃO EM MATÉRIA AUTONOMIA DE VONTADE COLETIVA: O PROSELITISMO DO “NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO”

No item anterior, procedemos a uma análise conceitual acerca da autonomia da vontade coletiva e concluímos que, no âmbito da negociação coletiva, é possível identificarmos limitações estruturais. Tais limitações estão em sintonia com a própria teleologia da autonomia de vontade coletiva, centrada precipuamente na pacificação das relações de trabalho e na concretização da proteção social. Esses postulados foram observados pela octogenária consolidação em quase todo o período de sua vigência.

Na realidade, a Consolidação, ao ser aprovada, não se apesentou vanguardista em relação ao tema da autonomia de vontade coletiva. O sistema de regulação da autonomia de vontade coletiva já estava desenhado por intermédio Decreto nº 19.770, de 19.03.1931. O mencionado decreto, embora de forma ainda tímida, instituiu uma estrutura sindical bastante incipiente e submetida às estruturas estatais, no entanto já admitia a possibilidade de negociação coletiva, nos termos dos artigos 7^o²¹ e 11²².

Mais tarde, a estrutura sindical, antes mesmo do advento da Consolidação, foi remodelada por intermédio do Decreto-Lei nº 1.402, de 05.07.1939. O mencionado

21 “Art. 7º Como pessoas jurídicas, assiste aos sindicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionais, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.” (Destaque nosso)

22 “Art. 10. Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operários celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia dos interesses recíprocos, devendo ser tais acordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.” (Destaque nosso)

diploma legal, elaborado com grande rigor científico²³, embora não tratasse minudentemente dos procedimentos de negociação coletiva, reconheceu, entre as atribuições fundamentais do sindicato profissional a realização de *contratos coletivos*, nos termos dos arts. 1^o²⁴ e 3^o, II²⁵.

Nesse particular, as normas estabeleciam um procedimento de formação de acordos e convenções coletivas que, no entanto, deveria observar a **defesa e a garantia** dos interesses dos integrantes da relação de trabalho. Formatava-se, assim, o sistema no qual a negociação coletiva deveria promover direitos sociais e não inibi-los.

Induvidosamente, esse primitivo sistema de diálogo social apresentava-se amplamente controlado pelo poder executivo que, na época, disporia de mecanismos para conceder ou não eficácia aos ajustes normativos firmados pelas entidades sindicais. É exatamente nesse ponto a crítica recorrente da doutrina dirigida à forma pela qual as relações coletivas de trabalho foram *inauguradas* no direito brasileiro. Segundo a doutrina tradicional, a construção da legislação trabalhista nacional se operou em um ambiente autocrático do Estado Novo, sofrendo uma forte influência da normatização fascista de Mussolini²⁶. Essa percepção, embora ancorada em sólidos argumentos jurídicos, não justifica uma visão *autoritária* de todo o sistema sindical

23 Segundo Orlando Gomes, atribuiu-se a concepção do arcabouço normativo do Decreto-Lei nº 1.402, de 05.07.1939 ao jurista e sociólogo Oliveira Viana que inseriu componentes absolutamente precisos no texto legal. Na época, o tratamento do tema teve ares verdadeiramente vanguardista, sintonizados com os movimentos do direito de estruturas jurídicas mais maduras e avançadas (In: Curso de direito do trabalho, 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 685-688).

24 “Art. 1o É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.” (Destaque nosso).

25 “Art. 3o São prerrogativas dos sindicatos: [...] c) firmar contratos coletivos de trabalho;”

26 Segundo a doutrina tradicional, a construção da legislação trabalhista nacional se operou em um ambiente autocrático do Estado Novo, sofrendo uma forte influência da normatização fascista de Mussolini. Destaque-se, nesse particular, a minudente análise procedida por Arion Sayão Romita (2001, 88) sobre a influência do corporativismo fascista na estruturação de nossa convenção coletiva: “[...] a contratação coletiva de condições de trabalho tem pouca importância no Brasil. Realmente, é fato notório que o instituto da convenção coletiva de trabalho tem encontrado escassa utilização entre nós. Muitos são os obstáculos apontados como causa da falta de hábito das categorias econômicas e profissionais, de utilizarem o método autocompositivo para a regulação das relações de trabalho. A falta de liberdade sindical, no entanto, deve ser considerada a mais relevante de todas as causas. Esta é uma herança que recebemos da Carta del Lavoro.” (In: O fascismo no direito do trabalho brasileiro – Influência da Carta del lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira. São Paulo: LTr, 2001, p. 88).

brasileiro.

Na realidade, o traço pouco democrático da estrutura sindical legada para a Consolidação revela-se na deficiência da liberdade sindical e seu atrelamento à estrutura estatal. Essa inserção do *sindicato* nas estruturas do Estado, indiscutivelmente, trouxe efeitos desastrosos no alargamento e no amadurecimento do movimento sindical. Por outro lado, do ponto de vista da autonomia de vontade coletiva, o modelo sindical da década de 1930 foi estruturada a partir da promoção dos direitos sociais dos trabalhadores, especialmente diante da crônica escassez das normas estatais reguladoras das práticas trabalhistas.

A idealização da autonomia de vontade coletiva buscava a *construção* de direitos laborais e não sua mitigação ou supressão. O viés da norma, até então inovadora no direito, voltava-se para erigir o arcabouço de promoção social e de dignificação do trabalhador. A aprovação da Consolidação incorporou esse espírito e, muito embora, tenha nitidamente conferido alguma *sofisticação* à organização sindical, reconheceu o **contrato coletivo**²⁷ como o “*convênio de normativo*” destinado a estipular “*condições que regerão as relações individuais de trabalho*”.

Remanesceu a estrutura conceitual legada pelos Decretos nº 19.770, de 19.03.1931 e nº 21.761, de 23.08.1932 no sentido de reconhecer a autonomia de vontade coletiva como instrumento de regulação das relações de trabalho sem admitir, em nenhuma circunstância, a possibilidade de se conferir ao instituto o viés de limitador de direitos sociais. A característica fundamental da autonomia de vontade coletiva sempre foi pautada na preservação da proteção social promovida no plano infraconstitucional.

Obviamente, nunca se apresentou viável qualquer debate no sentido de ampliar a autonomia de vontade coletiva em relação aos direitos sociais consagrados no plano constitucional. Ao que constante ainda não surgiu nenhuma tese jurídica que, influenciada por um traço de liberalismo ortodoxo e motivada por um discurso

27 O termo contrato coletivo de trabalho foi mantido na Consolidação das Leis do Trabalho até o Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 que, em plena ditadura militar, alterou inúmeros dispositivos da Consolidação, entre os quais o que regulava a negociação coletiva. A partir da mudança legislativa houve a criação de dois institutos: o acordo coletivo e a convenção coletiva. A questão da terminologia, mesmo antes da mudança legislativa referida, permanecia dúbia, na medida em que as Constituições de 1946 (art. 157, XIII) e de 1967 (art. 158, XIV) se reportavam genericamente ao termo convenção coletiva. A despeito de alguns pronunciamentos doutrinários em contrário, a mudança se operou no plano estritamente terminológico, não apresentando qualquer influência na ontologia do instituto.

de *modernidade proselitista*, proponha a possibilidade de os direitos fundamentais preconizados pela CF, art. 7º sucumbam nos limites da negociação coletiva.

De toda forma, até a década de 1990, não se verificaram maiores debates acerca dos limites do exercício da autonomia de vontade coletiva. A partir de então, instaurou-se um debate político acerca da possibilidade de ampliação dos limites e das funções da negociação coletiva. Muito embora não tenham sido promovidas alterações legislativas na estrutura na Consolidação, pelo menos duas normas aprovadas²⁸ no mencionado período histórico passaram a prever uma nova modalidade de ajuste coletivo: **o contrato coletivo de trabalho**. Essa previsão normativa, de caráter incerto e indeterminado²⁹, estimulou o debate acerca de um novo modelo para a negociação coletiva. No entanto, a estrutura normativa constante da Consolidação permaneceu intacta, sendo preservada a concepção ortodoxa da existência de limitações estruturais na autonomia de vontade coletiva.

A partir do ano de 2017, esse quadro foi modificado substancialmente. Os padrões regulatórios trabalhistas passaram por um traumático processo de modificação em face da aprovação da chamada *reforma trabalhista*. O ritmo frenético imposto ao trâmite da proposta de modificação legislativa³⁰ resultou um texto

28 A primeira delas foi Lei nº 8.542, de 23.12.1992 que estabeleceu a política de reajustes salariais, prática bastante comum nos períodos de inflação descontrolada das décadas de 1970, 1980 e 1990. O texto da norma referia-se, de forma expressa ao contrato coletivo como terceira espécie dos ajustes coletivos, verbis: “Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei. § 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.”(destaque nosso). Posteriormente, a Lei nº 8.630, de 25.02.1993, destinada a modificar a regulação do trabalho portuário, também reconheceu a figura do contrato coletivo de trabalho, verbis: “Art. 22. A gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.” (destaque nosso). A despeito da previsão explícita, nenhuma das normas ofertou um conceito de contrato coletivo que justificasse o seu reconhecimento enquanto terceiro tipo da negociação coletiva.

29 Resgatando os debates da época, vê-se que havia um verdadeiro frenesi no sentido de se conferir uma nova feição ao sistema de negociação coletiva. No entanto, havia convergência no sentido de que a previsão do contrato coletivo não redundaria em uma formulação concreta para nova sistemática de negociação coletiva, mas sim uma tendência. Assim de pronunciava Amauri Mascaro do Nascimento: “Não tem sentido e são infundadas afirmações sobre os exatos efeitos do contrato coletivo, porque, como mostrei, tudo dependerá de uma premissa ainda não determinada. Não Tem sentido, portanto, dizer, salvo como especulação, que o contrato coletivo de trabalho levará à estabilidade, que substituirá contratos individuais, o que é impossível, que suas cláusulas terão duração vitalícia [...]. In: Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho. In: Revista LTr, v. 57, São Paulo: LTr, 1993, p. 198.

30 O Projeto de lei nº 6787/2016, fruto de proposta encaminhada pelo Poder Executivo, iniciou sua

normativo (Lei n.º 13.467, de 13.07.2017) repleto de antinomias, de lacunas e de possíveis inconstitucionalidades. Dentro desse ambiente de verdadeira histeria política, não houve espaço, durante a produção da mencionada norma trabalhista, de aferição dos seus impactos perante os limites estatuídos pelo direito do trabalho.

Um dos temas afetados de forma direta pela reforma trabalhista foi a estrutura da negociação coletiva, na medida em que a inserção do art. 611-A da CLT apresentou uma nova e desafiadora sistemática de solução direta dos conflitos coletivos de trabalho. Ao se permitir o estabelecimento de padrões reguladores de menor proteção, por intermédio do ajuste direto entre as representações laborais, criou-se um paradigma até então desconhecido na dinâmica da solução dos conflitos de natureza trabalhista.

Com a edição da Lei n. 13.467, de 13.07.2017 essa correlação de forças modificou-se substancialmente, na medida em que o sindicato dos trabalhadores principia a negociação sem a garantia mínima da proteção do Estado. Ao estabelecer a possibilidade de se romperem os limites regulatórios mínimos advindos da norma estatal, a posição da representação dos trabalhadores enfraquece-se e sucumbe diante de novas e infinitas pressões externas.

A possibilidade de a autonomia de vontade coletiva ultrapassar os patamares mínimos regulatórios firmados pelo Estado é posição paradoxal capaz de ferir a dinâmica estrutural da negociação coletiva. A imposição da preponderância absoluta da autonomia de vontade coletiva sem a garantia de nenhuma salvaguarda para os sindicatos estabelece uma fragilidade adicional do processo de negociação coletiva.

A instituição do *negociado sobre o legislado*, na linha do arcabouço normativo estatuído pelos artigos 611-A e 611-B da Consolidação, foi acompanhado de um discurso ufanista, preconizando uma verdadeira *modernização* da regulação do trabalho. Sem incursionar na questão da constitucionalidade dos artigos em questão, a possibilidade de a autonomia de vontade coletiva sobrepujar os padrões trabalhistas preconizados

.....
tramitação na Câmara dos Deputados em 23.12.2016. O texto inicial era bem tímido e modificava apenas poucos artigos da Consolidação. A proposta legislativa se agigantou sem maiores debates e acabou sendo aprovada pela Câmara dos Deputados em 26.04.2017. Finalmente, em 11.07.2017, o Senado Federal aprovou, sem qualquer modificação, o texto da Câmara dos Deputados. Foram cerca de sete meses para gerar uma norma contemplando inúmeras e estruturais alterações na regulação do trabalho. Um tempo de tramitação tão reduzido jamais produziria um texto coerente, sistematizado e adequado. Além do mais, a tentativa de promover ajustes pontuais no texto, por intermédio da MP 808, também foi em vão, na medida em que o parlamento ignorou a mencionada medida legislativa deixando-a caducar sem qualquer apreciação.

pela legislação representou uma flagrante ruptura no sistema de relações coletivas de trabalho.

Na realidade, os **limites estruturais** ínsitos ao exercício da manifestação de vontade coletiva foram desprezados, acarretando o desequilíbrio no sistema de regulação trabalhista construído há mais de noventa anos. O uso da negociação coletiva como forma de restringir direitos trabalhistas destoa da teleologia própria do instituto, instituído com a finalidade precípua de garantir a promoção social e a pacificação das relações laborais. O uso das tratativas sindicais no intuito de reduzir o nível de proteção do trabalho constitui um paradoxo incontornável que só consegue ser suplantado com um *ufanismo liberal* desprovido da racionalidade.

Ora, a proteção social promovida pela norma estatal deve ter a sua intensidade fixada através do processo político próprio do parlamento e dos órgãos regulatórios do poder executivo em matéria trabalhista. A proteção social no Brasil contemporâneo, no plano infraconstitucional, tem como seu protagonista a Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de instrumento de regulação submetido ao permanente escrutínio *político* da sociedade, em especial, das casas legislativas. Se a opção política é a *desregulamentação* e o afastamento do Estado como agente de regulação da relação de emprego, que isso seja feito por intermédio do processo político regular e transparente.

A criação de um *sistema* que abre espaço para o afastamento da norma estatal típica de regulação pelo exercício da autonomia de vontade coletiva é processo de deslegitimação política da proteção social. Desvirtua-se a *teleologia* da negociação coletiva e relega-se às combatidas entidades sindicais o triste papel de agente justificador de um processo devastador de precarização do trabalho.

4. Referências bibliográficas.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016.

FALJONE, Ademar. **Negociações Sindicais**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FARIA, José Eduardo. Estado, sociedade e direito. In: José Eduardo Faria et al. (Orgs.). **Qual o futuro dos direitos? Estado, mercado e justiça na reestruturação capitalista**. São Paulo: Max Limonad, 2002, p. 59-130.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALCK, Elson. **Curso de direito do trabalho, 10. ed.** Rio de Janeiro: Forense, 1987.

INTERNATIONAL Labour Organization. **Collective bargaining: a policy guide / International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY)**. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: < file:///C:/Users/Ílina/Downloads/Collective%20 bargaining%20-%20a%20policy%20guide.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up** - adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. Geneva: ILO, 18 June 1998. (Annex revised 15 June 2010). Disponível em: < http://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_467653/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 ago. 2016.

LORENZETTI, Ricardo Luis. **Fundamentos de direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

LUECKE, Richard. **The Harvard Business Essentials Series- Negotiation**. Harvard Business School Publishing: Boston, 2003.

MALFATTI, Alexandre. Liberdade contratual. In: Renan Lotufo (Org.). **Cadernos de direito civil constitucional – Caderno n.º 2**. Curitiba: Juruá, 2001, p. 15-40.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Negociação Coletiva: tratamento teórico e prática**. Rev. adm. empres. vol.31 n.4, São Paulo, out./dez. 1991. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-5901991000400005#not5>. Acesso em: 24 set. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **In: Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho**. In: Revista LTr, v. 57, São Paulo: LTr, 1993, p. 198.

_____. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Compêndio de direito sindical.** São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, Amâncio Jorge de e ONUKI, Janina. **Capacitação em Negociações Internacionais.** Globalsouth Press: Rockville, 2015.

PISCO, Cláudia de Abreu Lima. **Dissídios Coletivos- Aspectos Controvertidos e Atuais.** 1.ed. São Paulo: LTr, 2009.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil: uma introdução ao direito civil constitucional.** Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

ROMITA, Arion Sayão. O direito coletivo antes e depois da Constituição de 1988. In: Amauri Mascaro do Nascimento (Org.). **A transição do direito do trabalho no Brasil - estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad.** São Paulo: LTr, 1999, p. 65-85.

_____. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro - Influência da *Carta del lavoro* sobre a legislação trabalhista brasileira.** São Paulo: LTr, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação colectiva atípica.** Coimbra: Almedina, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical.** 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, Sriyan de. **Collective Bargaining Negotiations.** International Labour Organisation. ACT/EMP Publications. 1996. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: **Revista LTr, v. 63.** São Paulo: LTr, 1999, p. 885-896.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho III- Direito Tutelar do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho, Direito Sindical, Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.