

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO**

GUSTAVO ANJOS MIRÓ

**O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA
ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO**

**CURITIBA
2024**

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

M676i
2024 Miró, Gustavo Anjos
 O instituto da negociação coletiva de trabalho sob a ótica da análise econômica
do direito / Gustavo Anjos Miró ; orientador: Oksandro Osdival Gonçalves. – 2024.
 101 f. ; 30 cm

 Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba,
2024
 Bibliografia: f. 89-101

 1. Direito do trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Análise econômica do direito.
4. Direito sindical. I. Gonçalves, Oksandro Osdival. II. Pontifícia Universidade
Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Dóris 3. ed. – 341.6

TERMO DE APROVAÇÃO

GUSTAVO ANJOS MIRÓ

O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial para a aprovação no Mestrado em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor Dr. Oksandro Osdival Agostinho
Orientador PPGD – PUCPR

Professor Dr. Eduardo Oliveira Agostinho
Membro PPGD – PUCPR

Professor Dr. Luiz Eduargo Gunther
Membro externo – Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba)

Professora Dr. Luiz Alberto Blanchet
Membro PPGD – PUCPR - Suplente

Curitiba, 19 de fevereiro de 2024.

GUSTAVO ANJOS MIRÓ

**O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA
ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito - PPGD - Curso de Mestrado da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento.

Linha de pesquisa: Estado, Economia e Desenvolvimento.

Orientador: Professor Dr. Oksandro Osdival Gonçalves.

CURITIBA

2024

GUSTAVO ANJOS MIRÓ

**O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA
ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia
Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de
Mestre.

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor Dr. Oksandro Osdival Gonçalves (Orientador)
Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

Professor Dr. Eduardo Oliveira Agostinho
Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther
Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA

Curitiba, 01º de fevereiro de 2024.

Dedico esta dissertação ao meu avô
Amaury, que nos deixou em 2018, mas
que sua trajetória acadêmica me serve de
inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu orientador, Prof. Dr. Oksandro Osdival Gonçalves, por quem eu nutro imensa admiração, por todo aprendizado, atenção e portas que me abriu durante esses dois anos de Mestrado, sendo um espelho para o prosseguimento de minha jornada acadêmica que ainda tem muito chão pela frente.

Agradeço aos meus colegas do Mestrado, dos quais muitos se tornaram amigos que, com toda certeza, serão para a eternidade, por todos os debates em sala de aula e suporte acadêmico e emocional durante todo o processo da pós-graduação.

E por fim, agradeço aos demais docentes, à coordenação e à secretaria do PPGD da PUCPR, especialmente à Marialva e à Vanessa da secretaria, por sempre me auxiliarem e me ajudarem, com a maior excelência, nas atividades do Mestrado.

“O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.”

(ENGELS, 1891)

RESUMO

A Lei 13.467/2017, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista, por ter alterado diversos artigos da CLT, passou a permitir que negociações coletivas (acordo ou convenção coletiva) de trabalho tivessem prevalência sobre a legislação trabalhista, excetuando as matérias estabelecidas no art. 611-B da CLT, que incluem também direitos que são previstos na Constituição Federal. A intenção dessa Reforma foi modernizar as leis que regulam o mercado de trabalho no Brasil, inclusive dando às partes que compõem uma relação laboral uma maior autonomia negocial. Na linha com o que passou a prever a Lei 13.467/2017, o Tema 1046 do STF veio para confirmar a validade da prevalência do instituto da negociação coletiva sobre o instituto do direito positivado, garantindo maior segurança jurídica aos arranjos institucionais oriundos dos instrumentos coletivos de trabalho. Dessa forma, o objetivo desta dissertação foi responder a seguinte pergunta: “As negociações coletivas de trabalho, do modo como se encontram atualmente no ordenamento jurídico, conseguem reduzir os custos de transação nas relações trabalhistas?”. Para chegar a uma resposta, a presente dissertação se utilizou do método hipotético-dedutivo, partindo da análise de instrumentos e teorias da Análise Econômica do Direito, como o Teorema de Coase, de dados estatísticos e de bibliografias sobre Direito do Trabalho (Individual e Coletivo). Como conclusão, pôde-se dizer que a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações trabalhistas só será completamente efetiva na redução dos custos de transação se houver um fortalecimento dos sindicatos dos trabalhadores, visto que a atual legislação sindical – marcada pelo sistema de unicidade sindical e pela contribuição financeira facultativa – acabou desincentivando a formalização de arranjos institucionais oriundos de negociações coletivas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Direito Sindical; Análise Econômica do Direito.

ABSTRACT

The Law 13.467/2017, which became known as the Brazilian Labor Reform, because it amended several articles of the CLT, now allows collective bargaining agreements to take precedence over labor legislation, with the exception of the matters set out in article 611-B of the CLT, which also include rights that are established in the Federal Constitution. The intention of this Reform was to modernize the laws that regulate the labour market in Brazil, including giving the parts that compose an employment contract greater negotiating autonomy. In line with the provisions of Law 13.467/2017, The Supreme Court's Theme 1046 confirmed the validity of the prevalence of collective bargaining agreements over positive law, ensuring greater legal certainty for institutional arrangements arising from collective bargaining instruments. The purpose of this dissertation was to answer the following question: "Can collective bargaining agreements, as they currently figure in the legal system, reduce transaction costs in labor relations?". In order to arrive at an answer, this thesis used the hypothetical-deductive method, based on the analysis of tools and theories from the Economic Analysis of Law, such as the Coase Theorem, statistical data and bibliographies on Labor Law (Individual and Collective). In conclusion, it was possible to say that the prevalence of the negotiated over the legislated in labour relations will only be completely effective in reducing transaction costs if there is a strengthening of workers' unions, since the current union legislation - based on the system of union uniqueness and optional financial contributions - ended up discouraging the formalization of institutional arrangements arising from collective bargaining agreements.

Key-words: Labor Reform; Trade Union Law; Economic Analysis of Law.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Impacto das instituições no PIB <i>per capita</i> dos países.....	56
Tabela 2 - Impacto das instituições no crescimento econômico dos últimos anos dos países listados.....	56
Tabela 3 - Série histórica de Ações Recebidas (números de cima) e Casos Novos (números de baixo) protocolados na Justiça do Trabalho entre 2002 e 2022.....	60
Tabela 4 - Tabela com o ranking dos assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho de janeiro a setembro de 2023.....	69
Tabela 5 - Evolução de novos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil entre 2010 a 2021.....	71

LISTA DE ELEMENTOS GRÁFICOS

Elemento Gráfico 1 - Níveis de Taxas de Desemprego entre 2012 e 2023.....	63
Elemento Gráfico 2 - Evolução de novas Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil entre 2010 a 2021.....	71
Elemento Gráfico 3 - Arrecadação anual com contribuições sindicais (patronais e laborais) em R\$ milhões, entre 2017 e 2022.....	75
Elemento Gráfico 4 - Arrecadação anual com contribuições sindicais de trabalhadores em R\$ milhões, entre 2017 e 2022.....	76
Elemento Gráfico 5 - Evolução do número de sindicatos no Brasil entre 2017 e 2021.....	78

GLOSSÁRIO E LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
AED	Análise Econômica do Direito
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
Art.	Artigo
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
NEI	Nova Economia Institucional
ONU	Organização das Nações Unidas
Pg.	Página
PL	Projeto de Lei
PUCPR	Pontifícia Universidade Católica do Paraná
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	15
2.1	HISTÓRICO DO DIREITO SINDICAL E DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	18
2.2	AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E O TEMA 1046 DO STF.....	26
3	O TEOREMA DE COASE E OS CUSTOS DE TRANSAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	34
3.1	OS IMPACTOS DAS FALHAS DE MERCADO NOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO.....	38
3.2	O TEOREMA DE COASE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	44
4	DIREITO POSITIVO VERSUS AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	52
4.1	A POTENCIAL REDUÇÃO DOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO NA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO COLETIVO SOBRE O LEGISLADO.....	59
4.2	O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COM O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA.....	72
5	CONCLUSÕES.....	85
	REFERÊNCIAS.....	89

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está em constante mudança no Brasil e no mundo. Novas profissões e relações laborais surgem devido ao avanço da tecnologia, da globalização e da concorrência. Neste cenário, cabe ao Direito do Trabalho regulamentar esses novos arranjos trabalhistas, para não haver insegurança jurídica e para proteger os trabalhadores de eventuais abusos por parte dos empregadores.

A regulamentação das relações laborais pode se dar tanto pelo Direito Individual do Trabalho, quanto pelo Direito Coletivo do Trabalho. Enquanto o primeiro, respectivamente, rege as relações entre empregado e empregador e os acordos diretamente tratados de forma individual, o segundo trata das relações dos trabalhadores e empregadores que se reúnem para defender os direitos que são de comum acordo, ou seja, os direitos desejados por toda a categoria.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, tem-se o ramo do Direito Sindical, que rege a relação dos sindicatos dos trabalhadores (sindicatos profissionais) com os sindicatos patronais (sindicatos econômicos) ou com as empresas, e os direitos coletivos resultantes das negociações firmadas entre estes.

O caráter imperativo das normas trabalhistas no Brasil, que tornam os direitos assegurados na legislação laboral (constitucional e infraconstitucional) irrenunciáveis e inegociáveis no âmbito do Direito Individual do Trabalho, acaba sendo flexibilizado no campo do Direito Sindical. É por isso que a Lei 13.467/2017 (conhecida por “Reforma Trabalhista”), cujo um dos objetivos foi adequar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) às novas relações laborais, quis dar mais destaque ao Direito Sindical, reduzindo a necessidade de um maior intervencionismo por parte do legislador e permitindo uma maior expressão da autonomia privada coletiva dos empregados e dos empregadores.

Decorridos mais de seis anos desde a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, é importante se fazer uma Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista para compreender se as alterações na legislação trabalhista criaram incentivos para aumentar os níveis de utilidade (bem-estar) das partes que integram um contrato de trabalho.

Considerando que a economia é a ciência que estuda a tomada de decisões dos seres humanos, em um mundo com recursos escassos e limitados, e a consequência dessas tomadas de decisões, e que o Direito, de forma objetiva, é a

arte de regulamentar o comportamento humano, pode-se dizer que a Análise Econômica do Direito (AED) é o ramo do Direito que se utiliza de instrumentos da ciência econômica para enfrentar questões jurídicas.

O objetivo geral desta dissertação, portanto, foi analisar, utilizando-se de instrumentos da Análise Econômica do Direito, como o Teorema de Coase, se a Reforma Trabalhista e o Tema 1046 do STF, ao permitirem uma abrangência maior do Direito Sindical no ordenamento jurídico trabalhista, foram capazes de fomentar a criação de arranjos institucionais no mercado de trabalho que reduzem os custos de transação.

Para atingir o objetivo, o presente trabalho adotou a metodologia hipotética-dedutiva, a partir da pesquisa teórica, de estudos bibliográficos sobre Direito do Trabalho (Individual e Coletivo) e da Análise Econômica do Direito, assim como da análise de dados oficiais anuais a respeito do número de instrumentos coletivos de trabalho firmados e da quantidade de sindicatos existentes no Brasil.

Composta por três capítulos, que configuram os objetivos específicos da dissertação, o trabalho se inicia com uma contextualização e evolução histórica do Direito Sindical brasileiro desde o seu surgimento, no início do século XX, até a Reforma Trabalhista, em 2017. Em seguida, na segunda parte do primeiro capítulo, é demonstrado como a Reforma Trabalhista deu mais ênfase aos instrumentos coletivos de trabalho, inclusive permitindo que esses institutos prevalecessem sobre a lei em algumas matérias.

No capítulo seguinte, a dissertação foca em explicar o que são custos de transação, além de demonstrar como as assimetrias informacionais e outras falhas de mercado elevam esses custos nas negociações individuais. Também se analisa como funcionam as teorias do economista Ronald Coase e como elas podem se aplicar no Direito do Trabalho.

Já no último capítulo, o trabalho demonstra a importância das instituições na redução dos custos de transação e no desenvolvimento econômico, de como o instituto das negociações coletivas é capaz de reduzir os custos de transação no mercado de trabalho, além de avaliar quais dos arranjos institucionais – os firmados em conformidade somente com a lei (paternalismo duro) ou os que misturam elementos da lei e dos instrumentos coletivos (paternalismo suave) – consegue assegurar um maior bem-estar nas relações laborais. Por fim, o capítulo finaliza demonstrando como a queda de arrecadação financeira dos sindicatos,

proporcionado pelo fim do imposto sindical obrigatório (trazido pela Reforma Trabalhista), impactou a intenção do legislador em incentivar a criação de mais arranjos oriundos dos instrumentos coletivos de trabalho; exigindo do Poder Público alterações na legislação sindical brasileira, das quais algumas hipóteses são expostas ao final do trabalho.

A pesquisa é necessária para estudar o porquê da flexibilização da lei trabalhista, que deu mais espaço à autonomia negocial coletiva, e serviu para quebrar o paradigma tradicional baseado no individualismo, enfatizando a importância do coletivismo, o que representa um dos principais objetivos da Reforma de 2017.

2. O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As negociações coletivas de trabalho são negociações decorrentes da autonomia privada coletiva. Elas permitem que grupos da sociedade civil se reúnam para autorregerem e autorregulamentarem seus próprios interesses, reconhecendo o Estado a eficácia dessa avença em relação a cada integrante desse coletivo, a par ou apesar do regramento estatal.¹

Gian Carlo Perone assim define a autonomia privada coletiva:²

Poder de negociar a regulamentação desses interesses (coletivos), ficando todavia, entendido que se está diante de uma manifestação de autonomia privada, isto é, de capacidade de estabelecer livremente a posição dos próprios interesses considerada objetivamente mais conveniente, independentemente da necessidade de alcançar finalidades indicadas por sujeitos estranhos ou mesmo pelo Estado.

Nas relações de trabalho, a autonomia privada tende a ser expressa pela negociação coletiva, e não individual, devido ao fato de o trabalhador, na maioria das vezes, não ter o poder de expor livremente as suas vontades. Isso se dá por conta da subordinação do trabalhador e da desigualdade de poder de barganha nas relações laborais, verificando-se a existência de assimetria de informações nas negociações entre empregados e empregadores, como no capítulo 3 será melhor abordado.³

Dessa forma, o ordenamento jurídico brasileiro, visando diminuir a desigualdade entre os agentes desta relação e equilibrar as forças, prevê, a título de exemplo, que somente a negociação coletiva pode alterar uma cláusula contratual

¹ MACHADO, Marcel Lopes. A Validade e Eficácia das Normas Coletivas. Mudança de Paradigma Interpretativo. Supremo Tribunal Federal e Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JUNIOR, Hélio Gomes Coelho (Coord.). **Novas matrizes do Direito do Trabalho**. São Paulo Editora LTr., 2019. Pg. 181.

² PERONE, Gian Carlo. **A Ação Sindical nos Estados-membros da União Europeia**. São Paulo. Editora LTr., 1996. Pg. 22.

³ NETO, Célio Pereira Oliveira. A Negociação Coletiva à Luz da Lei 13.467/2017. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JUNIOR, Hélio Gomes Coelho (Coord.). **Novas matrizes do Direito do Trabalho**. São Paulo Editora LTr., 2019. Pg. 187 e 188.

trabalhista que cause prejuízo ao trabalhador (art. 468 da CLT),⁴ ou que possa reduzir o salário deste (art. 7º VI da CF/1988).⁵

Além do mais, a Constituição Federal, em seu art. 8º, inciso VI,⁶ prevê que essas negociações coletivas devem ser feitas obrigatoriamente com a participação de sindicatos de trabalhadores (sindicatos profissionais). Com isso, o objetivo do legislador constituinte foi equilibrar os interesses patronais e laborais para tentar, assim, evitar a supremacia de uma sobre a outra, ficando aptas as partes a negociar em nome dos seus interesses, reduzindo a necessidade de proteção por parte do Estado.

Os sindicatos profissionais são associações de trabalhadores que se juntam com o objetivo principal de fortalecer a categoria e buscar as melhores condições de trabalho para todos daquele ramo da atividade econômica.⁷ A legalização dessas associações só se deu a partir do final do século XIX e início do século XX, primeiramente em países industrializados da Europa, com a finalidade de incentivar a promoção de negociações entre patrões e empregados, evitando greves e conflitos de toda a natureza, que dizem respeito à satisfação de necessidades básicas e de sobrevivência destes.⁸

A partir do reconhecimento e da evolução dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores, eles passaram a exercer atividades delegadas do Poder Público.⁹ Isso porque, em um cenário de constantes mudanças nas relações de trabalho, devido principalmente às inovações tecnológicas, que alteram o modo de

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

⁶ “Art. 8º VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 1140.

⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2018. Pg. 353.

⁹ SILVA FILHO, José Carlos Moreira da. **Filosofia jurídica da alteridade: por uma aproximação entre o pluralismo jurídico e a filosofia da libertação latino-americana**. Curitiba. Editora Juruá, 1999. Pg. 191.

trabalhar e produzir, o Estado acaba ficando sem capacidade de acompanhar e regulamentar de forma eficiente este mercado, abrindo espaço aos ajustes coletivos.¹⁰

Quando se concretizam, as negociações coletivas se tornam instrumentos jurídicos e, portanto, fontes formais de Direito, cujo conteúdo tem aplicação cogente sobre os contratos individuais de trabalho; ao menos enquanto o instrumento coletivo estiver em vigência.¹¹

As negociações coletivas de trabalho são divididas em acordos coletivos e convenções coletivas. Em ambos os casos, a presença do sindicato profissional da categoria, que representa os trabalhadores, é obrigatória para que o instrumento da negociação seja válido.¹² As diferenças de cada serão demonstradas abaixo.

Nas convenções coletivas de trabalho (CCT's), o instrumento jurídico decorre de uma negociação entre um ou mais sindicatos dos trabalhadores e um ou mais sindicatos dos empregadores (doravante patronais) correspondentes àquela categoria profissional, tendo como objetivo, de acordo com o art. 611 da CLT, estipular "condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".¹³ Já os acordos coletivos de trabalho (ACT's), ocorrem quando há uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e um ou mais empregadores daqueles, e o objetivo é estipular condições laborais aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes (art. 611 § 1º da CLT):¹⁴

Art. 611 – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

¹⁰ NETO, Célio Pereira Oliveira. A Negociação Coletiva à Luz da Lei 13.467/2017. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JUNIOR, Hélio Gomes Coelho (Coord.). **Novas matrizes do Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr., 2019. Pg. 187 e 188.

¹¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2018. Pg. 144.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo. Editora LTr., 2009. Pg. 1254.

¹³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

¹⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

Portanto, de forma resumida, o modelo de negociação coletiva de trabalho no Brasil pode dar origem, basicamente, aos seguintes instrumentos jurídicos: a convenção coletiva de trabalho, que tem abrangência mais ampla; e o acordo coletivo de trabalho, com um campo de abrangência mais restrito, somente na empresa ou nas empresas acordantes e seus respectivos empregados.¹⁵

Importante destacar que o art. 620 da CLT estabelece que os acordos coletivos, exatamente por serem mais específicos e abrangerem uma ou poucas empresas, sobrepõem-se às convenções coletivas de trabalho, em casos de conflito de regras entre os dois preceitos normativos.¹⁶ Além do mais, ambos os instrumentos só podem ter validade máxima de até dois anos, conforme estabelece o art. 614, § 3º, da CLT.¹⁷

Na continuação deste capítulo, a fim de melhor compreender a negociação coletiva laboral, é abordado um breve histórico do instituto no ordenamento jurídico brasileiro, bem como as fontes normativas (nacionais e internacionais) que lhes dão legitimidade, desde a legalização dos primeiros sindicatos no país, em 1903.¹⁸

2.1 HISTÓRICO DO DIREITO SINDICAL E DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Atualmente, a principal fonte normativa do Direito Sindical é a Constituição Federal de 1988, mas nem sempre as negociações coletivas foram previstas constitucionalmente.¹⁹

A primeira Constituição republicana do Brasil, de 1891, não fez nenhuma menção em relação aos institutos do Direito Sindical, mas, enfim, passou a prever, em

¹⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2018. Pg. 172.

¹⁶ “Art. 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

¹⁷ “Art. 614 § 3º - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo. Editora LTr., 2009. Pg. 1223.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo. Editora LTr., 2009. Pg. 1222.

seu art. 72, § 8º, que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.”²⁰ Portanto, foi o primeiro ato normativo no país que permitiu a associação de pessoas com interesses em comum.

Na esteira desse novo arcabouço jurídico, o Decreto nº 979/1903 foi a primeira legislação ordinária brasileira a regulamentar sobre sindicatos.²¹ No caso, o Decreto permitiu aos trabalhadores rurais se unirem e se organizarem para defender seus interesses.²² Em 1907, veio o Decreto nº 1.637, que legalizou a organização sindical do trabalhador urbano.²³ O art. 8º desse Decreto destacava a função do sindicato em garantir a harmonia entre os empregados e os empregadores:

Art. 8º Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.

Entretanto, a simples legalização de associações de trabalhadores em sindicatos não foi o suficiente para satisfazer parte da classe operária em estados do Sudeste e do Sul do país, que, influenciados pela ancestralidade europeia e por ideologias socialistas, comunistas e anarquistas, reivindicavam por mais direitos trabalhistas; o que exigiu do Poder Público atender parte das reivindicações.²⁴ Em 1917, inclusive, em sintonia com o desenvolvimento industrial do Brasil, essa insatisfação levou o país a vislumbrar a primeira greve geral de trabalhadores, iniciada no estado de São Paulo, e que chegou a paralisar 50 mil operários.²⁵

Em 1919, após o fim da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é responsável pela formulação e

²⁰ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em 09 de julho de 2023.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo. Editora LTr., 2009. Pg. 1223.

²² BRASIL. **Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em 09 de julho de 2023.

²³ BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Crea sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em 10 de julho de 2023.

²⁴ PILETTI, Nelson. **História do Brasil**. São Paulo. Editora Ática, 1993. Pg. 220.

²⁵ BAUER, Caroline Silveira; FREITAS, Eduardo Pacheco; CORDEIRO, Jair Silveira; OLIVEIRA, Krisley Aparecida de. **História do Brasil República**. Porto Alegre. Editora Sagah, 2021. Pgs. 106 a 108.

aplicação das normas internacionais do trabalho.²⁶ Desde então, seis convenções da OIT abordaram sobre liberdade sindical e negociação coletiva nos setores privado e público: as Convenções 87, 98, 135, 141, 151 e 154. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e, de todas as convenções fundamentais do órgão, o país só não ratificou em seu ordenamento jurídico a Convenção 87, de 1948.²⁷

A convenção 98, de 1949, inclusive, reforça em seu artigo 4º o papel das negociações coletivas em regular os termos e as condições de trabalho:²⁸

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Além do mais, essa convenção passou a prever a proteção do emprego dos trabalhadores sindicalizados e dos dirigentes sindicais, com o intuito de garantir a liberdade destes para defender os interesses dos empregados por eles representados, sem que houvesse represálias por parte dos empregadores:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

A Convenção 154, de 1981, também introduzida ao ordenamento jurídico brasileiro, definiu as negociações coletivas como:²⁹

todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

²⁶ Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de julho de 2023.

²⁷ Organização Internacional do Trabalho. **Normas Internacionais do Trabalho no Brasil**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

²⁸ Organização Internacional do Trabalho. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

²⁹ Organização Internacional do Trabalho. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Outro marco histórico para o direito sindical brasileiro foi a Revolução de 1930, quando houve o fim de chamada República Velha e o início do 1º governo do Presidente Getúlio Vargas (1930-1945). A partir dessa Revolução, foi-se abandonando o sistema liberal e o Estado passou a centralizar mais poder e criar uma série de instituições para lidar com as relações de trabalho e com a economia de forma geral, com o objetivo de levar modernidade à tradicional sociedade rural oligárquica. Um exemplo disso foi a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, que passou a desenvolver normas legais sucessivas para ordenar as relações entre sindicatos e a administração das empresas em cooperação com o governo.³⁰

Em 1931, um Decreto do Governo Provisório, de nº 19.770, passou a regular a sindicalização das classes laborais e patronais, proibindo, no entanto, que os sindicatos se manifestassem em relação a ideologias políticas ou que se unissem a outros sindicatos e entidades internacionais.³¹ Dessa forma, limitava suas ações aos interesses profissionais e exigia neutralidade política dos sindicatos.

No ano seguinte, com o Decreto nº 21.761/1932, surgiu a primeira norma regulamentando as negociações coletivas de trabalho no Brasil, que já em seu artigo primeiro estabelecia que o lado patronal da relação trabalhista poderia ser representado por um ou vários empregadores, mas do lado dos empregados, a negociação deveria ocorrer sempre em associação.³²

Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

O estilo mais estatal intervencionista do Governo Provisório de Vargas (1930-1934) também pode ser observado no Decreto nº 24.694, de 1934, quando sujeitou,

³⁰ LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert. **História Econômica e Social do Brasil: o Brasil desde a República**. 1ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016. Pgs. 98 e 115.

³¹ BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

³² BRASIL. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 12 de julho de 2023.

no artigo 8º, a constituição de sindicatos ao reconhecimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.³³

Art. 8º O pedido de reconhecimento de qualquer sindicato deverá ser acompanhado de cópia da ata da instalação, da relação copiada do livro de registo dos associados, e dos respectivos estatutos, autenticados, todos pela mesa que houver presidido a sessão de instalação.

§ 2º Os estatutos só entrarão em vigor depois de aprovados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Com a promulgação da Constituição de 1934 e o fim do chamado Governo Provisório, o Direito Sindical ganhou novas diretrizes. Entre elas, a substituição do sistema de unicidade sindical pelo da pluralidade.³⁴ Além do mais, foi o primeiro texto constitucional brasileiro a prever o instrumento coletivo de trabalho como fonte do Direito do Trabalho:³⁵

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Entretanto, a Constituição de 1934 durou pouco mais de três anos e foi substituída pela de 1937, outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas. A partir de então, a centralização política na esfera do Governo Federal e o cooperativismo econômico, marcas dos primeiros quatro anos do governo Vargas, se intensificaram. Apesar disso, o Direito do Trabalho Individual e Coletivo, durante a vigência da Constituição de 1937, se ampliou no ordenamento jurídico brasileiro.³⁶

No que diz respeito a novidades envolvendo o Direito Sindical no texto constitucional de 1937, pode-se mencionar a proibição das greves e dos *lockouts* (art. 139), por serem considerados “recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”. Houve também

³³ BRASIL. **Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934**. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pgs. 50 e 51.

³⁵ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

³⁶ LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert. **História Econômica e Social do Brasil: o Brasil desde a República**. 1ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016. Pg. 104.

o retorno da unicidade sindical e um aumento do intervencionismo estatal nos sindicatos, bem como o reconhecimento da natureza pública das funções destes.³⁷

Em 1940, surgiu o imposto sindical obrigatório, com o Decreto-lei 2.377. Esse imposto se tratava de uma contribuição anual devida aos sindicatos pelos integrantes das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. No caso dos empregados, o imposto passou a ser descontado diretamente das suas folhas de pagamento pelos seus empregadores, todo mês de abril, e depois transferido aos sindicatos correspondentes.³⁸

Devido à quantidade de leis esparsas envolvendo o Direito do Trabalho, tanto individual quanto coletivo, bem como processual, o Governo Federal decidiu reunir todos esses textos legais em um só diploma. Surgiu, então, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.³⁹

A CLT passou a garantir a estabilidade do empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional,⁴⁰ exatamente com o intuito de protegê-lo de arbitrariedades por parte do empregador e garantir a liberdade sindical.⁴¹

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

(...)

§ 3.º O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes a condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista na alínea a, do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pg. 52.

³⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940**. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-norma-pe.html>. Acesso em 18 de julho de 2023.

³⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 14 de julho de 2023.

⁴⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 14 de julho de 2023.

⁴¹ RESENDE, Ricardo. **DIREITO DO TRABALHO**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 850.

Com o fim do primeiro governo Vargas, veio a promulgação da Constituição de 1946, que, no âmbito do Direito Sindical, passou a ser mais sensível com relação à autonomia privada coletiva.⁴² Foi também o primeiro texto constitucional a garantir o direito de greve (art. 158).⁴³

Outra fonte do Direito Sindical brasileiro que surgiu na década de 1940, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em Paris, no dia 10 de dezembro de 1948. Esta passou a assegurar em seu artigo 23, item 4, que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.”⁴⁴

O Brasil, como signatário da ONU desde 24 de outubro de 1945,⁴⁵ assinou a Declaração na própria data de sua adoção e proclamação, comprometendo-se a executar as determinações do documento.⁴⁶

Em 1964, os militares assumiram o comando do Governo Federal. O governo recém-instalado começou então a emitir atos institucionais, que nada mais eram do que mecanismos de legitimação e legalização das ações políticas dos militares até que uma nova Constituição fosse promulgada, a de 1967.⁴⁷

A Constituição de 1967 não trouxe muitas alterações com relação ao Direito Sindical mas tornou o voto nas eleições sindicais obrigatório (art. 158 § 2º).⁴⁸ As greves continuaram legais, mas o texto constitucional proibiu greves de trabalhadores de serviços públicos e de outros serviços essenciais definidos em lei. Na prática,

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pg. 54.

⁴³ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em 15 de julho de 2023.

⁴⁴ United Nations. **Universal Declaration of Human Rights - Portuguese**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em 04 de julho de 2023.

⁴⁵ United Nations. **Member States**. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/member-states>. Acesso em: 04 de julho de 2023.

⁴⁶ MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral**. 12ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2023. Pg. 18.

⁴⁷ LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert. **História Econômica e Social do Brasil: o Brasil desde a República**. 1ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016. Pg. 192.

⁴⁸ “art. 158 § 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.” BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em 15 de julho de 2023.

entretanto, o Decreto-lei nº 1.632/1978 ensejou uma ampla relação de atividades essenciais, o que limitou muito o exercício do direito de greve no país:⁴⁹

Art. 1º São de interesse da segurança nacional, dentre as atividades essenciais em que a greve é proibida pela Constituição, as relativas a serviços de água e esgoto, energia elétrica, petróleo, gás e outros combustíveis, bancos, transportes, comunicações, carga e descarga, hospitais, ambulatórios, maternidades, farmácias e drogarias, bem assim as de indústrias definidas por decreto do Presidente da República.
 § 1º Compreendem-se na definição deste artigo a produção, a distribuição e a comercialização.
 § 2º Consideram-se igualmente essenciais e de interesse da segurança nacional os serviços públicos federais, estaduais e municipais, de execução direta, indireta, delegada ou concedida, inclusive os do Distrito Federal.

Com a transição do governo militar para o civil, em 1985, houve a eleição, no ano seguinte, da Assembleia Nacional Constituinte, que promulgou, no dia 5 de outubro de 1988, a sétima e atual Constituição do Brasil, trazendo diversas mudanças para o Direito Sindical brasileiro.⁵⁰

A Constituição de 1988 garantiu a liberdade sindical (art. 8º), assegurando que os sindicatos não precisassem de autorização do Estado para sua fundação, bem como a liberdade para que possam praticar, segundo suas próprias decisões, os atos de interesse interno (inciso I). Assim, questões que eram antes definidas e regulamentadas por lei, passaram a ser definidas pelos estatutos. Além do mais, a Constituição reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (inciso III).⁵¹

Os instrumentos coletivos também ganharam espaço como fonte normativa do Direito do Trabalho, como pode ser observado no art. 7º da Constituição:⁵²

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 (...)
 VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;** (...)
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**

⁴⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. Rio de Janeiro. Editora Renovar, 2004. Pg. 46.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pg. 56.

⁵¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de julho de 2023.

⁵² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de julho de 2023.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva**;
 (...)
 XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**;

Ainda, no que diz respeito ao Direito Sindical, a Constituição Federal trouxe a ampliação do direito de greve, regulamentado no ano seguinte pela Lei nº 7.783/1989.⁵³ Contudo, manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II) e não alterou o financiamento compulsório de suas entidades.⁵⁴ Esse último pelo menos até a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que alterou vários dispositivos da CLT, inclusive a questão das contribuições sindicais obrigatórias.⁵⁵

Demonstrado como o Poder Público brasileiro foi criando cada vez mais institutos que expandiram o Direito Sindical e o sindicalismo no Brasil, desde o início do século XX, o próximo subtópico deste capítulo aborda com maior ênfase a Reforma Trabalhista de 2017, visto que esta teve como um dos objetivos fortalecer ainda mais os arranjos institucionais oriundos do Direito Sindical. Além disso, aborda-se uma tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2022, o Tema 1.046, por tratar da prevalência de negociações coletivas sobre direitos trabalhistas previstos na legislação.

2.2 AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E O TEMA 1046 DO STF

Desde a sua criação, em 1943, a CLT já passou por diversas alterações legislativas. Isso se deu devido às constantes mudanças sociais que ocorreram no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, bem como por questões políticas.⁵⁶

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pg. 57.

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo. Editora LTr, 2007. Pg. 1333.

⁵⁵ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 16 de julho de 2017.

⁵⁶ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. 1ª edição. São Paulo. Editora Blucher, 2017. Pg. 10.

O presente trabalho, no entanto, visa estudar as alterações no Direito Sindical brasileiro, trazidas pela Reforma Trabalhista, devido à quantidade de mudanças que esta trouxe para a CLT e para outras leis trabalhistas do país.⁵⁷

A Reforma teve origem com o Projeto de Lei (PL) nº 6.787, de 22 de dezembro de 2016, de autoria do então Ministro de Estado do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira, que, em sua exposição de motivos, afirmou a necessidade de as leis laborais serem adequadas às novas relações de trabalho existentes:⁵⁸

Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para 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.

No decorrer do processo legislativo, o PL passou por diversas discussões e alterações, até que foi transformado na Lei Ordinária nº 13.467, no dia 13 de julho de 2017, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017 (120 dias após sua publicação oficial), com a seguinte ementa:⁵⁹

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Apesar das diversas alterações na legislação, é importante destacar que um dos motivos para o surgimento da Reforma foi, exatamente, valorizar as negociações coletivas de trabalho, como pôde ser observado na exposição de motivos do PL 6.787/2016 acima transcrito.

De fato, no que diz respeito ao Direito Sindical, a Reforma Trabalhista trouxe duas novidades ao ordenamento jurídico, sendo uma delas a maior valorização dos

⁵⁷ MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou**. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2018. Pg. 14.

⁵⁸ BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. 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. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523451&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em 17 de julho de 2023.

⁵⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 17 de julho de 2017.

instrumentos coletivos de trabalho, e a segunda, a extinção da contribuição sindical obrigatória, prevista até então no art. 579 da CLT,⁶⁰ as quais são abordadas abaixo.

A primeira novidade, sobre as negociações coletivas, veio por meio do art. 611-A da CLT, que passou a permitir a preponderância da autonomia negocial coletiva sobre a legislação em 15 matérias:⁶¹

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Ou seja, nessas matérias, se houver uma negociação coletiva (acordo ou convenção) prevendo algo diferente do que dispõe a legislação laboral, deverá ser seguido pelas partes (empregado e empregador) o que foi negociado.

No entanto, a Reforma Trabalhista também acrescentou à CLT o art. 611-B, que passou a prever a proibição expressa a prevalência dos instrumentos coletivos de trabalho sobre a lei nas seguintes matérias:⁶²

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

⁶⁰ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. 1ª edição. São Paulo. Editora Blucher, 2017. Pg. 54.

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 17 de julho de 2017.

⁶² BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 17 de julho de 2017.

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
 II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
 IV - salário mínimo;
 V - valor nominal do décimo terceiro salário;
 VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 VIII - salário-família;
 IX - repouso semanal remunerado;
 X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
 XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX - aposentadoria;
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Com a inclusão desses dois artigos, a Reforma Trabalhista, portanto, quis atingir seu objetivo inicial de dar maior ênfase à autonomia privada coletiva, mas sem deixar de listar matérias em que as negociações coletivas não pudessem prevalecer sobre o que se encontra positivado na lei. Isso se deu porque, em algumas

negociações, como no capítulo 3 é abordado, externalidades negativas e outras falhas de mercado podem acabar surgindo; exigindo maior regulamentação por parte do Estado.⁶³

O legislador, portanto, definiu um *quid* mínimo em que a autonomia privada não terá lugar, subtraindo das partes – empregados e empregadores – a possibilidade de transigir a respeito delas. Nesse ponto, o Estado entendeu por bem definir exaustivamente as matérias que podem e as que não podem ser objeto de negociação coletiva.

Já a segunda alteração no Direito Sindical, trazida pela Reforma, não estava prevista inicialmente no PL 6.787/2016, que foi a extinção da cobrança de um imposto sindical compulsório.

Até novembro de 2017, o art. 579 da CLT assim estabelecia com relação às contribuições sindicais:

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o artigo passou a vigorar da seguinte forma:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Assim, pela atual legislação, só poderá haver um desconto na folha de pagamento do empregado, por parte do empregador, para fins de contribuição ao sindicato profissional, se houver autorização expressa daquele antes.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) chegou a ingressar com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF) quanto ao fim do imposto sindical, alegando que a mudança apresentava suposta violação dos artigos

⁶³ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Brasília, v. 3, n. 2, Jul-Dez. 2017. Pg. 918.

146, II e III, 149 e 150, § 6º, dentre outros, da CF/1988.⁶⁴ Contudo, no dia 29/06/2018, por 6 (seis) votos a 3 (três), os Ministros do STF decidiram declarar a constitucionalidade da extinção da contribuição sindical compulsória.⁶⁵

A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, em algumas matérias, também foi assunto levado ao STF para análise da sua constitucionalidade.

Com origem no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região, uma demanda trabalhista individual que tentava invalidar uma cláusula de acordo coletivo, que previa o fornecimento de transporte para o deslocamento dos empregados ao trabalho, com a supressão, em contrapartida, do pagamento desse tempo de percurso (horas *in itinere*), foi julgada procedente pelo TRT-18, condenando a empresa (Mineração Serra Grande S/A) à remuneração dos minutos *in itinere* correspondentes ao deslocamento do empregado ao local de trabalho.⁶⁶ O Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve o acórdão do Tribunal Regional e ainda negou seguimento ao Recurso Extraordinário interposto pela mineradora, o qual defendia a manutenção do pactuado em negociação coletiva, sustentando que a decisão do TST violava o contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e a segurança jurídica. Não satisfeita, a empresa interpôs Agravo de Instrumento ao STF.⁶⁷

No STF, a demanda se tornou o ARE (Agravo em Recurso Extraordinário) nº 1.121.633, sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Em maio de 2019 foi reconhecida a existência de repercussão geral da matéria em discussão (Tema 1046), por unanimidade dos Ministros da Corte:⁶⁸

⁶⁴ Jusbrasil. **Supremo Tribunal Federal STF – Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 5794 DF – Distrito Federal 0012033-40.2017.1.00.0000.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/559064075>. Acesso em 22 de julho de 2023.

⁶⁵ BRASIL. STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso 22 de julho de 2023.

⁶⁶ BRASIL. STF. **Ministro determina suspensão de processos sobre validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=415592&ori=1>. Acesso em 26 de julho de 2023.

⁶⁷ BRASIL. STF. **Validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista é tema de repercussão geral.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410168>. Acesso em 26 de julho de 2023.

⁶⁸ BRASIL. STF. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em 27 de julho de 2023.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, reputou constitucional a questão. O Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. No mérito, não reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, que será submetida a posterior julgamento no Plenário físico.

O Tema 1046 passou a analisar, então, a validade das normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente.⁶⁹ Para o Ministro Gilmar Mendes, essa questão envolvendo a legalidade e o limite da prevalência do negociado sobre o legislado já estava causando insegurança jurídica em vários casos, o que justificava o reconhecimento da repercussão geral:⁷⁰

a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas possui natureza constitucional e inegável relevância do ponto de vista social, econômico ou jurídico, além de transcender os interesses subjetivos da causa, já que a correta interpretação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal é tema recorrente nos tribunais trabalhistas brasileiros e tem gerado insegurança quanto à validade e alcance do pactuado em convenções e acordos coletivos em face das normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, à luz do citado preceito constitucional, o que dá ensejo ao reconhecimento da repercussão geral.

O mérito do Tema 1046 e do ARE nº 1121633 foi julgado no dia 02/06/2022, no plenário do STF que, por maioria dos votos, deu provimento ao Recurso Extraordinário da mineradora. Sendo assim, no caso concreto, considerou-se válida a cláusula do instrumento coletivo que previa o não pagamento das horas *in itinere* (de percurso), em troca do fornecimento de transporte ao trabalhador. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese pelos Ministros da Corte:⁷¹

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

⁶⁹ BRASIL. STF. **Tema: 1046.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046>. Acesso em 27 de julho de 2023.

⁷⁰ BRASIL. STF. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 Goiás.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em 27 de julho de 2023.

⁷¹ BRASIL. STF. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em 27 de julho de 2023.

Esses direitos “absolutamente indisponíveis” são aqueles previstos na Constituição, nos tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro, e nas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.⁷²

Dessa forma, um caso concreto que chegou ao Supremo Tribunal Federal e ganhou repercussão geral, com o Tema 1046, levou à validação da prevalência da autonomia negocial coletiva sobre o legislado, como já havia previsto o art. 611-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista no ano de 2017. O limite dessa preponderância são os direitos considerados indisponíveis, muitos deles previstos no art. 611-B da CLT, como o direito à licença-maternidade, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e seguro-desemprego; também previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.⁷³

A fim de se chegar a uma justificativa econômica para a Reforma Trabalhista e para a existência de uma maior intervenção estatal no mercado de trabalho, o próximo capítulo aborda o que são e quais são os custos de transação existentes nas relações laborais, e como as ideias do economista britânico Ronald Coase podem ser aplicadas ao Direito do Trabalho.

⁷² BRASIL. STF. **STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1#:~:text=A%20tese%20fixada%20foi%20a%20seguinte%3A%20%E2%80%99CS%C3%A3o%20constitucionais,compensat%C3%B3rias%2C%20desde%20que%20respeitados%20os%20direitos%20absolutamente%20indisp on%C3%ADveis%E2%80%99D>. Acesso em 28 de julho de 2023.

⁷³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27 de julho de 2023.

3. O TEOREMA DE COASE E OS CUSTOS DE TRANSAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Ronald Henry Coase, em uma economia de mercado, todos os agentes econômicos possuem custos de transação que acabam por influenciar nas suas decisões no momento da alocação de recursos.⁷⁴ Dessa forma, em qualquer relação contratual (comercial, consumerista, trabalhista etc.), as partes estão sujeitas a custos, e o sopesar disso influencia os agentes econômicos a realizar, ou não, uma determinada transação jurídica.

Esses custos de transação são todos os custos em que os agentes econômicos envolvidos têm de incorrer para que ela se concretize.⁷⁵ De acordo com Robert Cooter e Thomas Ullen, existem três passos para que qualquer transação ocorra, são elas: o da busca – em que os indivíduos deverão buscar por informações necessárias à concretização do negócio jurídico; o da negociação – na qual a transação é mais complexa quando uma das partes domina mais as informações do que a(s) outra(s); e o do cumprimento – um custo que varia com o tempo envolvido para realizar a transação.⁷⁶

Para Oksandro Gonçalves, as normas jurídicas também são responsáveis por aumentar ou reduzir os custos de transação.⁷⁷ Isso se dá porque o direito é capaz de reduzir ou aumentar assimetrias informacionais, de reduzir ou aumentar o tempo de cumprimento da transação, dentre outros fatores que acabam impactando sobre as transações de modo a incentivar ou não a sua ocorrência. Dessa forma, as normas jurídicas representam custos de transação relevantes e que devem ser considerados pelos agentes econômicos envolvidos.

Aliás, as normas jurídicas podem ser consideradas eficientes exatamente quando conseguem reduzir os custos de transação, levando a uma maximização dos

⁷⁴ PESSALI, Huáscar Fialho. CUSTOS DE TRANSAÇÃO. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 85 a 94.

⁷⁵ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pgs. 29 a 32.

⁷⁶ COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Bookman, 2010. Pg. 105.

⁷⁷ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pgs. 30 a 31.

ganhos de utilidade agregada.⁷⁸ Ou seja, toda política econômica ou decisão do Poder Público que reduzir os custos de transação, a ponto que isso crie incentivos na sociedade e leve à maximização da fórmula do bem-estar social, será considerada eficiente.⁷⁹

O conceito econômico de utilidade, importante frisar, é bastante abrangente e reflete não só bens materiais ou de consumo, mas também o grau de altruísmo que um indivíduo tem com outras pessoas, incluindo bens imateriais, como a alegria, o amor ou a desilusão.⁸⁰ Por essa razão, não existe uma medida exata da utilidade, mas sim um conjunto axiomático, ou seja, de valores, que estabelece uma ordem ou hierarquização nas escolhas de cada indivíduo, em um mundo com recursos e tempo escassos.

Devido aos seus estudos envolvendo a teoria dos custos de transação e seus impactos na sociedade, o economista britânico e professor da Universidade de Chicago, Ronald Coase (1910-2013), recebeu o prêmio Nobel de Ciências Econômicas, em 1991, com a seguinte motivação:⁸¹

por sua descoberta e esclarecimento da importância dos custos de transação e dos direitos de propriedade para a estrutura institucional e o funcionamento da economia.

Na sua primeira obra envolvendo a teoria dos custos de transação, “*The Nature of the Firm*” (“A Natureza da Firma”), publicada em 1937, o economista britânico ressalta o papel das firmas (ou empresas) como importantes instituições para reduzir os custos de transação nas relações comerciais.⁸² Para Coase, um agente recorrer ao mercado o tempo todo, criando inúmeros pequenos e rápidos contratos, pode impor grandes custos de transação. Sendo assim, a criação de uma empresa é essencial, funcionando esta como um dispositivo de redução desses custos (como na

⁷⁸ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 17.

⁷⁹ PORTO, Antônio José Maristrello. **FGV Rio de Janeiro**. 2013. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO (AED). Pgs. 15 e 16.

⁸⁰ PORTO, Antônio Maristrello; GAROUPA, Nuno. **Curso de Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2020. Pg. 54.

⁸¹ THE NOBEL PRIZE. **Ronald H. Coase**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1991/coase/facts/>. Acesso em 10 de agosto de 2023.

⁸² THE NOBEL PRIZE. **Ronald H. Coase**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1991/coase/facts/>. Acesso em 10 de agosto de 2023.

contratação de empregados, negociação de preços e pesquisa), centralizando e organizando a produção.⁸³

Já na obra intitulada “*The Problem of Social Cost*” (“O Problema do Custo Social”), publicada no “*Journal of Law and Economics*”, em 1960,⁸⁴ Ronald Coase discorre sobre a importância de se ter bem definidos, no ordenamento jurídico, os direitos de propriedade, para que estes reduzam os custos de transação no momento das negociações entre os agentes, e com isso, não haja a necessidade de intervenção direta do Poder Público.

Os direitos de propriedade são aqueles que estabelecem e regulamentam relações entre indivíduos e ativos, sejam estes tangíveis ou intangíveis. Assim, uma variedade de mecanismos institucionais (formais e informais) proporcionam aos agentes econômicos o exercício de decidir e selecionar entre os usos alternativos desses ativos, bem como estabelecem limites à prática deste exercício.⁸⁵

Coase, em sua obra de 1960, ressalta ainda o problema das externalidades negativas, ou do custo social, que podem surgir por parte das firmas e da intervenção do Estado na economia. Exemplo clássico que o autor apresenta em sua obra é o da indústria que polui o meio ambiente, emitindo fumaça e ruídos, vindo a prejudicar os vizinhos mais próximos. Para o economista, se os direitos de propriedade forem bem definidos, os custos de transação serão reduzidos, e as partes – no caso, a indústria e os vizinhos – poderão negociar um melhor acordo, que maximize os ganhos para ambos, sem a necessidade de intervenção estatal para solucionar o problema.⁸⁶

Caso contrário, uma intervenção nas negociações entre as partes poderia inclusive elevar os custos de transação e, com isso, gerar outras externalidades negativas (envolvendo terceiros alheios). No caso concreto trazido por Coase em sua obra, por exemplo, se o Poder Judiciário condenasse a indústria à indenização, por violar direitos dos vizinhos, o empresário, implicitamente, repassaria os custos com a

⁸³ COASE, Ronald Henry. **The Nature of the Firm**. *Economica*, New Series, Vol. 4, Nº. 16. (Nov., 1937). Pgs. 386 a 405.

⁸⁴ COASE, Ronald Henry. The Problem of Social Cost. **Journal of Law and Economics**. Vol. 3, 1, 1960. Pgs. 1 a 44.

⁸⁵ FURUBOTN, Eirik; RICHTER, Rudolf. The New Institutional Economics: An Assessment. In: FURUBOTN, Eirik; RICHTER, Rudolf. (Eds.) (1991). **The New Institutional Economics**. College Station: Texas A&M University Press. Pgs. 1 a 32.

⁸⁶ COASE, Ronald Henry. The Problem of Social Cost. **Journal of Law and Economics**. Vol. 3, 1, 1960. Pgs. 1 a 44.

condenação judicial para os bens que produz, elevando os preços no mercado consumidor atingido terceiros alheios à relação inicial.

As escolas de pensamento econômico que estudam esses impactos das instituições no comportamento humano e nas suas escolhas, são a Escola Institucional e a Nova Economia Institucional (NEI).⁸⁷ Inclusive, as pesquisas realizadas por essas escolas têm ganhado bastante destaque nas últimas três décadas, levando vários economistas dessas correntes de pensamento a ganharem o Prêmio Nobel de Economia por seus trabalhos, como Ronald Coase (1991), Douglass North (1993), Gerge A. Akerlof (2001); Daniel Kahneman e Vernon Smith (2002); Oliver Williamson e Elinor Ostrom (2009), Eugene Fama, Lars Hansen e Robert Shiller (2013); Oliver Hart e Bengt Holmström (2016); Richard Thaler (2017); Claudia Goldin (2023).⁸⁸

Ambas as escolas têm em comum a concentração do foco de estudos sobre as instituições, e a concepção de que a racionalidade econômica dos humanos é influenciada por estas. A diferença está na metodologia: enquanto a Escola Institucional possui uma metodologia indutiva e descritiva, a Nova Economia Institucional adota um raciocínio seguindo o método dedutivo.⁸⁹

Para os economistas institucionalistas, as instituições são importantes em uma análise econômica, porque elas representam as “regras do jogo”.⁹⁰ Dessa forma, de acordo com Ribeiro e Galeski Junior, elas estabelecem “um complexo de ações possíveis, que devem ser consideradas como parte de um sistema, e que compõem o sistema formal de instituições, quando incorporadas pelo direito, e o informal, na hipótese de não incorporação”.⁹¹

⁸⁷ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; AGUSTINHO, Eduardo Oliveira. ECONOMIA INSTITUCIONAL E NOVA ECONOMIA INSTITUCIONAL. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 129 a 130.

⁸⁸ MERCURO, Nicholas; MEDEMA, Steven G. **Economies and the law: from Posner to Post-Modernism and Beyond**. Princeton: Princeton University Press, 2006. Pgs. 282 a 283.

⁸⁹ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; AGUSTINHO, Eduardo Oliveira. ECONOMIA INSTITUCIONAL E NOVA ECONOMIA INSTITUCIONAL. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 129 a 130.

⁹⁰ NORTH, Douglass C. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

⁹¹ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; GALESKI JÚNIOR, Irineu. **Teoria geral dos contratos: contratos empresariais e análise econômica**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2009. Pg. 186.

No âmbito das relações de trabalho, as empresas, os sindicatos e as leis trabalhistas representam algumas das instituições que atuam nesse mercado. Como o trabalho humano é um dos elementos básicos de todo e qualquer sistema de produção, consumo e distribuição de bens,⁹² a aplicação dos melhores arranjos institucionais para reduzir os custos de transação no mercado laboral é essencial para a maximização dos ganhos de bem-estar social.

Dessa forma, este capítulo foca nos custos de transação existentes no mercado de trabalho e na importância das instituições.

3.1 OS IMPACTOS DAS FALHAS DE MERCADO NOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO

Como já mencionado anteriormente, os custos de transação são todos aqueles em que as partes envolvidas em uma negociação precisam incorrer para que ela se realize. Dependendo da modalidade e do mercado em que ocorre tal negociação, esses custos podem ser maiores ou menores, mas a total inexistência deles é algo que não se sustenta no mundo real, visto que sempre haverá fatores que dificultam ou impedem as trocas entre os indivíduos.⁹³

O economista e ganhador do Nobel de Economia, Oliver Williamson, destacou que quando essas negociações se formalizam por meios de contratos, os custos de transação existem desde a procura por informações (fase pré-contratual), no momento da negociação e da decisão, e até na fiscalização e sanção (necessária em casos de comportamentos oportunistas) do contrato.⁹⁴ Inclusive, em qualquer uma das etapas da relação contratual, as falhas de mercado podem acabar por provocar um aumento dos custos de transação.⁹⁵

Essas falhas de mercado ocorrem quando, em condições de um mercado competitivo, os indivíduos acabam prestando atenção somente nos custos e

⁹² YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Brasília. V. 3, n. 2, Jul./Dez. 2017. Pgs. 891 a 921.

⁹³ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 30.

⁹⁴ WILLIAMSON, Oliver E. Porque direito, economia e organizações. In: ZYLBERSZTAJN, Decio; SZTAJN, Rachel. **Direito e economia: análise econômica do direito e das organizações**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2005. Pgs. 16 a 59.

⁹⁵ COOTER, Robert; ULEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Editora Bookman, 2010. Pg. 64.

benefícios pessoais, ignorando os impactos das suas ações na sociedade como um todo.⁹⁶ Ou, ainda, quando o funcionamento espontâneo do mercado acaba por causar perdas de eficiência econômica. Nesse sentido, Fernando Araújo explica:⁹⁷

Todas as vantagens que apontamos à economia de mercado não chegam para ocultar o fato de o funcionamento do mercado vir também ele acompanhado das suas próprias ineficiências e injustiças - a detecção das quais poderá justificar a intervenção do Estado, agora já não para planificar ou dirigir, mas apenas para emendar as falhas de mercado.

Dessa forma, justifica-se a intervenção do Estado na economia para reduzir as falhas de mercado. Até porque elas, consequentemente, tendem a elevar os custos de transação, cabendo ao Poder Público a função de tentar reduzi-los, a fim de gerar uma maior eficiência na alocação de recursos e elevando o nível de bem-estar social. Inclusive, para a economista Luciana Yeung, o Direito existe, na economia, exatamente como um mecanismo do Estado para tentar corrigir essas falhas de mercado.⁹⁸

De acordo com Garoupa e Porto, existem cinco tipos de falhas de mercado, sendo elas: as concorrências imperfeitas, as externalidades negativas, os bens públicos, os monopólios naturais e as assimetrias informacionais.⁹⁹ Todas são abordadas abaixo a fim de facilitar a melhor compreensão de cada uma, e para depois analisar qual delas é possível encontrar nas relações de trabalho.

A primeira falha é a concorrência imperfeita, que é quando há a presença de um monopólio em um determinado mercado. Ou seja, um único vendedor é responsável por contemplar os consumidores de determinado produto ou serviço, não podendo aquele ser substituído por outro.¹⁰⁰

Para Araújo, esse tipo de falha leva a uma “perda de incentivos de competitividade”, que por sua vez, reduz o bem-estar social, na medida em que fatores como preços e inovação acabam sendo prejudicados. Os agentes detentores desse monopólio não se veem incentivados a reduzir os custos dos produtos e serviços que

⁹⁶ PORTO, Antônio José Maristrello. **FGV Rio de Janeiro**. 2013. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO (AED). Pg. 24.

⁹⁷ ARAÚJO, Fernando. **Introdução à economia**. 3ª edição. Lisboa. Editora Almedina, 2014. Pg. 54.

⁹⁸ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, Brasília, v. 3, n. 2. 2017. Pgs. 899 a 901.

⁹⁹ PORTO, Antônio Maristrello; GAROUPA, Nuno. **Curso de Análise Econômica do Direito**. São Paulo. Editora Atlas, 2020. Pg. 67.

¹⁰⁰ ARAÚJO, Fernando. **Introdução à economia**. 3ª edição. Lisboa. Editora Almedina, 2014. Pg. 602.

vendem, ou até mesmo em investir em inovação. Dessa forma, há um evidente prejuízo aos consumidores, que veem os seus níveis de utilidade serem reduzidos.¹⁰¹

A segunda falha de mercado é denominada de externalidade negativa, que acontece quando a ação de um agente econômico atinge o bem-estar de um terceiro, gerando efeitos negativos a este. Vasco Rodrigues ilustra bem esse conceito:¹⁰²

Coase começa por notar que uma externalidade é sempre resultado da conjugação do comportamento de duas partes: a ideia de que uma delas impõe a externalidade à outra é demasiado simplista. Quando a poluição provocada por uma fábrica prejudica a saúde dos habitantes das redondezas, é verdade que a externalidade não existiria se a fábrica não poluísse. Mas se não houvesse habitantes nas redondezas da fábrica também. É a conjugação das decisões da fábrica (de produzir num determinado local) e dos seus vizinhos (de viver no mesmo local) que gera a externalidade.

Portanto, quando a conduta de uma ou mais pessoas afeta negativamente outras com quem aquelas não têm relação, pode-se dizer que houve uma externalidade negativa. Já quando o oposto ocorre, ou seja, a conduta de alguém gera efeitos positivos para outras, a externalidade será considerada positiva.

No exemplo de Coase, sobre a poluição provocada por uma fábrica, a externalidade gerada aos habitantes foi negativa, devido ao prejuízo que estes passaram a ter em seu bem-estar.

A terceira falha de mercado são os chamados bens públicos. Diferente dos bens privados, que são aqueles em que o uso por uma pessoa impede a utilização por outra, criando, dessa forma, uma rivalidade de consumo ou uso, os bens públicos não possuem rivalidade. Cooter e Ullen assim detalham essa falha de mercado:¹⁰³

1. consumo não rival: o consumo de um bem público por uma pessoa não deixa menos para qualquer outro consumidor, e 2. não excludente: os custos da exclusão dos beneficiários não pagantes que consomem o bem são tão altos que nenhuma empresa privada maximizadora de lucro está disposta a fornecer o bem.

Exemplos de bens públicos que podem ser mencionados são as praças e os parques municipais. Nesses locais, qualquer cidadão pode se utilizar do espaço, não sendo possível delimitar uma área para cada indivíduo. Isso acaba se tornando uma falha de mercado porque não se sabe quanto os consumidores ou usuários

¹⁰¹ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 110.

¹⁰² RODRIGUES, Vasco. **Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Lisboa. Editora Almedina, 2016. Pg. 43.

¹⁰³ COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Bookman, 2010. Pg. 63.

contribuíram (de tributo) para utilizar esse bem que é público, levando cidadãos que pagam seus impostos a disputar o mesmo local com os que não pagam e não contribuem para a manutenção desses locais.

A quarta falha de mercado são os chamados monopólios naturais. Como acima já demonstrado, os monopólios costumam gerar “perda de incentivos de competitividade”. Para Rodrigues, uma empresa monopolista é “uma empresa que não enfrenta, nem tem perspectivas de enfrentar, concorrência na venda do seu produto.”¹⁰⁴ Nesses casos, o empresário consegue controlar o preço do produto ou serviço que está vendendo, por meio da oferta que disponibiliza. Ou seja, se ele ofertar mais do que o mercado demanda, o preço para o consumidor irá cair, e caso ele ofereça menos, o preço subirá.¹⁰⁵

Contudo, diferentemente dos simples monopólios, que acabam sendo englobados pela falha da “concorrência imperfeita”, os monopólios naturais ocorrem quando é mais eficiente que a produção esteja, de fato, concentrada em uma única empresa, ao invés de existirem várias concorrendo entre si. Isso ocorre em mercados no qual os custos fixos são muito elevados, a ponto de que se houver alguma concorrência, o produto ou serviço ofertado pode ficar até mais caro para o consumidor.¹⁰⁶

Por fim, a quinta e última falha de mercado são as assimetrias informacionais, quando uma das partes possui um conhecimento mais acurado sobre o objeto da transação do que a(s) outra(s) parte(s).¹⁰⁷

Para Cooter e Ullen, essa falha de mercado pode “desorganizar os mercados a tal ponto que um ótimo social não pode ser alcançado pela troca voluntária”, justificando, assim, uma intervenção do Estado pela via regulatória.¹⁰⁸

As assimetrias de informação podem ocorrer devido à seleção adversa ou ao risco moral. Na primeira situação, respectivamente, a assimetria ocorre em uma fase

¹⁰⁴ RODRIGUES, Vasco. **Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Lisboa. Editora Almedina, 2016. Pg. 158.

¹⁰⁵ COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Bookman, 2010. Pg. 300.

¹⁰⁶ PORTO, Antônio Maristrello; GAROUPA, Nuno. **Curso de Análise Econômica do Direito**. São Paulo. Editora Atlas, 2020. Pg. 74.

¹⁰⁷ TOKARS, Fabio Leandro. Assimetria informacional. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 129 a 130.

¹⁰⁸ COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Bookman, 2010. Pg. 64.

ex ante, quando os elevados custos de transação para obter e processar informações levam o agente econômico a fazer escolhas que não são ótimas em uma transação. Já nos casos de risco moral, as assimetrias ocorrem em uma fase *ex post*, quando um agente econômico muda seu comportamento a partir da leitura de diferentes contextos nos quais ocorrem as transações econômicas.¹⁰⁹

Como acima já mencionado, em uma economia de mercado, todos os agentes lidam com custos de transação que acabam por influenciar nas decisões destes no momento da alocação de recursos. Devido às falhas de mercado, esses custos tendem a aumentar e mudar o comportamento dos agentes, o que pode levar o resultado da alocação de recursos a ser ineficiente, por implicar uma redução dos níveis de utilidade agregada dos agentes envolvidos na transação.

Nas relações laborais, as falhas de mercado mais comum são as assimetrias informacionais entre os trabalhadores e empregadores. São essas que tornam o poder de barganha inerentemente desigual, fazendo com que o Direito do Trabalho (individual e coletivo) seja responsável por derivar regras que reduzam as distorções e equilibrem as forças opostas dessas relações.¹¹⁰ Gonçalves e Massi assim expõem sobre a assimetria informacional nas relações de trabalho:¹¹¹

O mercado laboral tem elevada assimetria de informação, pois os trabalhadores, vendedores da força de trabalho, em geral desconhecem o valor adequado a ser pago pelo trabalho, enquanto os empregadores, os compradores da força de trabalho, procuram maximizar os resultados mediante a fixação de certa remuneração por determinado tipo de trabalho. Nenhum dos dois, contudo, conhece amplamente as informações do outro. O mercado é regulado em grande parte, pela lei da oferta e da procura.

Araújo também discorre sobre esta falha de mercado nas relações laborais:¹¹²

O pressuposto básico é o de que, sendo a informação um bem custoso, não só é economicamente eficiente decidir-se a partir de níveis intermédios de informação (tendo a obtenção de informação completa ou perfeita custos que podem exceder largamente os ganhos possíveis resultantes da decisão), como a aquisição de informação justifica uma divisão social de trabalho, uma especialização em «nichos informativos» de que resulta a assimetria informativa – a qual pode resolver-se por uma permuta de informações

¹⁰⁹ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 114.

¹¹⁰ YEUNG, Luciana Luk-Tai. **Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, Brasília, v. 3, n. 2. 2017. Pgs. 903 a 906.

¹¹¹ GONÇALVES, Oksandro O.; MASSI, Juliana Machado. Algumas Reflexões sobre a Aplicação da Análise Econômica do Direito ao Direito do Trabalho. **Revista Opinião Jurídica**. Fortaleza. Ano 10, nº 14, Jan-dez. 2012. Pgs. 211 a 230,

¹¹² ARAÚJO, Fernando. Análise Econômica do Contrato de Trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 3, n. 5. 2014. Pg. 3179.

especializadas, ou por prestações recíprocas de serviços assentes nessa informação especializada.

Os custos de transação no mercado de trabalho, causados pelas assimetrias de informação, são relevados tanto na fase *ex ante* quanto na *ex post* da contratação. Na primeira hipótese, respectivamente, elas ocorrem no momento da elaboração, da negociação e da salvaguarda do contrato de trabalho. Já na segunda hipótese, as assimetrias podem ocorrer no momento de uma nova rodada de negociação entre as partes, no momento de uma eventual demanda judicial para dirimir um conflito, por causa da multiplicação de eventualidades possíveis ao longo da duração do contrato, ou até mesmo devido a circunstâncias externas ou dificilmente verificáveis, dentre outros fatores.¹¹³

O Direito do Trabalho se relaciona com a economia exatamente a partir do momento em que o Estado intervém no mercado de trabalho, visto que as relações entre empregado e empregador possuem causas econômicas.¹¹⁴ Como acima demonstrado, essa intervenção pode reduzir os custos de transação – quando reduz as falhas de mercado (a exemplo das assimetrias informacionais) –, mas também pode acabar gerando outros custos.

Para Yeung, em certas regras mínimas trabalhistas, criadas pela legislação, como as de segurança e higiene do trabalho, ao mesmo tempo em que se está tentando reduzir as assimetrias de informação e garantir o bem-estar dos trabalhadores, pode-se estar elevando o custo da mão-de-obra, impactando na tomada de decisões dos empregadores quanto à contratação de novos empregados e reduzindo o potencial crescimento econômico.¹¹⁵

A teoria econômica diz que, nestes casos, a regulação via intervenção estatal é necessária para resolver essas falhas. Um agente terceiro - geralmente o Estado - deve intervir, caso contrário, o maior nível de bem-estar social (ou seja, a eficiência) não será alcançado, e a riqueza nacional será perdida. O problema é que uma má intervenção pode ser pior do que a ausência total de intervenção. Muitas vezes, a Análise Econômica do Direito do Trabalho nos mostrará que o problema reside justamente aqui. Pode-se dizer, assim, que o objetivo do Direito do Trabalho nas democracias modernas deveria ser o de fornecer instituições sólidas que equilibrassem informações, poder de barganha e relações contratuais. Ao mesmo tempo, deveriam promover o crescimento econômico,

¹¹³ BUSKOVIC, Alessandra Barrichello. **Negociação Coletiva de Trabalho e greve pela perspectiva da Análise Econômica do Direito**. Curitiba. Editora Mizuno, 2022. Pgs. 74 a 75.

¹¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2023. Pgs. 34 a 39.

¹¹⁵ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Brasília, v. 3, n. 2, Jul-Dez. 2017. Pg. 918.

promovendo o aumento da eficiência das empresas para que a criação e manutenção das oportunidades de emprego fossem sustentáveis ao longo do tempo. Se as empresas empregadoras não tiverem benefícios ou incentivos, não irão contratar, e nem mesmo a lei poderá obrigá-las a fazer isso. (...) No entanto, parece que muitos países falharam nesta tarefa, quer pendendo demais para um lado - ou seja, intervenção excessiva ou ruim do mercado de trabalho, dificultando o potencial crescimento econômico (por exemplo, países da América Latina, Espanha, Itália, etc.) - quer pendendo demais para o outro lado: com ausência ou falta de regulação do trabalho, levando ao baixo nível de bem-estar, condições precárias de trabalho ou desigualdade (por exemplo, países em desenvolvimento da Ásia e, em até certo ponto, EUA, em comparação com outros países industrializados).

É por essa razão que o capítulo 3.2 demonstra, por meio de uma análise das teorias do economista Ronald Coase, que apesar dos custos de transação sempre existirem, as instituições podem alocar esses custos com foco em gerar o maior nível de benefícios entre os agentes do mercado de trabalho, tornando-se eficientes na medida em que distribuem e elevam o bem-estar social.

3.2 O TEOREMA DE COASE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Antes de adentrar nas teorias do economista Ronald Coase, que serviram para elaboração de um modelo econômico conhecido por “Teorema de Coase”, como este trata de alocação de recursos e eficiência, é importante antes demonstrar que o conceito de “eficiência” pode ser interpretado de várias maneiras, o que torna a escolha de um critério, para a sua aplicação, de fundamental relevância no âmbito da literatura econômica e social.¹¹⁶ Os dois critérios de eficiência expostos neste trabalho são os de Vilfredo Pareto e de Kaldor e Hicks.

O economista Vilfredo Pareto estabeleceu que uma escolha ou decisão poderia ser considerada eficiente quando o resultado gerasse um ambiente na qual as partes atingidas não poderiam melhorar a sua situação (maximizar suas utilidades) sem que prejudicassem a situação de outrem.¹¹⁷

Dessa forma, Pareto relacionou a posição de eficiência econômica ao termo “equilíbrio”; porque uma situação de ineficiência, ou de desequilíbrio, ocorre quando se pode melhorar o bem-estar dos agentes, sem que haja prejuízo de alguém em

¹¹⁶ BITTENCOURT, Maurício Vaz Lobo. Princípio da Eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. KLEIN, Vinicius. (coord.). **Análise Econômica do Direito: uma introdução**. 2ª edição. Belo Horizonte. Editora Fórum, 2016. Pg. 30.

¹¹⁷ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Empresas, consumidores e mercados: fundamentos microeconômicos. In: CASTELAR PINHEIRO, Armando. PORTO, Antônio José Maristrello. SAMPAIO, Patrícia Pinheiro (coord.). **Direito e Economia: diálogos**. Rio de Janeiro. FGV Editora, 2019. Pg. 141.

contrapartida, demonstrando que a soma dos níveis de utilidade de todos os indivíduos ainda pode subir, sem a necessidade de uma redução nos níveis de utilidade de qualquer indivíduo.

Já os economistas Nicholas Kaldor e John Hicks criaram um critério que considera eficiente toda medida capaz de gerar a maior satisfação do maior número de pessoas em uma sociedade ou mercado.¹¹⁸ Isso significa que, diferentemente de Pareto, o método de Kaldor-Hicks para medir a eficiência de uma escolha ou decisão, não nega a existência de perdas de bem-estar (ou aumento de custos) para um grupo de indivíduos, desde que os ganhos tenham sido maiores para um maior número de pessoas, a ponto deste grupo, hipoteticamente, conseguir recompensar os perdedores e ainda obter ganhos.¹¹⁹

Dessa forma, uma política econômica eficiente, para Kaldor-Hicks, não exige, necessariamente, manter um equilíbrio na qual a utilidade de qualquer pessoa não possa ser reduzida. O que importa é a maximização das utilidades de maneira geral, levando à maximização do bem-estar para a maioria dos indivíduos envolvidos.

Embora o critério de eficiência de Pareto seja o mais conhecido, o método criado pelos economistas Nicholas Kaldor e John Hicks é o que melhor se amolda ao Direito, exatamente porque agrega ao bem-estar uma visão coletiva.¹²⁰

Além dos diferentes critérios, o termo “eficiência econômica”, dependendo do contexto, pode ser utilizado para três funções relacionadas, mas que não são equivalentes: função produtiva, função alocativa e função distributiva.¹²¹

No primeiro caso, o resultado eficiente é atingido quando a produção é obtida ao menor custo possível, ou seja, quando um agente consegue produzir o máximo de bens com o mínimo de recursos disponíveis. No segundo caso, considerando que os recursos na economia são escassos e limitados, sendo, portanto, impossível de produzir uma quantidade de bens e serviços à vontade de todos, o resultado eficiente será aquele que maximiza as prioridades mínimas da sociedade, ou seja, quando atende os níveis de utilidade básicos do maior número de pessoas, com o menor custo

¹¹⁸ PORTO, Antônio Maristrello. GAROUPA, Nuno. **Curso de Análise Econômica do Direito**. São Paulo. Editora Atlas, 2020. Pg. 57.

¹¹⁹ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 19.

¹²⁰ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 19.

¹²¹ SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. **Economia**. Porto Alegre. 19ª edição. AMGH Editora Ltda, 2012. Pgs. 143 a 144.

possível. Por fim, a eficiência distributiva é atingida quando há uma distribuição de bens e serviços, ao menor custo, para de fato aqueles que mais necessitam deles.¹²²

No mercado de trabalho, são as funções alocativa e distributiva que irão verificar o nível ótimo de eficiência de uma política pública ou de uma legislação trabalhista adotada. Até porque, um dos objetivos do Direito do Trabalho é, exatamente, equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores, visto que o empregado é hipossuficiente, no sentido de que, sozinho, não tem poder de barganha suficiente para negociar livremente com o seu empregador a disposição de sua mão de obra.¹²³

Como a Constituição Federal já garante aos trabalhadores uma série de direitos básicos, como o 13º salário, as férias remuneradas, o salário-mínimo, dentre outros (*vide* art. 7º da Constituição)¹²⁴, presumindo-se assim que toda relação formal de emprego já obriga o empregador a distribuir um mínimo de seus ganhos aos seus funcionários, a análise que deve ser feita é da eficiência alocativa da legislação trabalhista infraconstitucional; e mais especificamente, das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista quanto às negociações coletivas. Isso porque as negociações coletivas são oriundas da autonomia privada coletiva, na qual empregados e empregadores se reúnem, por meio de representantes, para autorregere e autorregulamentarem seus próprios interesses, focando na maximização do bem-estar do maior número de pessoas possível, e não só dos trabalhadores.

Entretanto, como acima já mencionado, as relações laborais são marcadas por assimetrias de informação, que acabam por elevar os custos de transação. Por essa razão, faz-se necessário analisar se a nova legislação, que permitiu que o negociado prevalecesse sobre alguns tópicos da lei infraconstitucional trabalhista, é eficiente em alocar e maximizar os níveis de utilidade dos agentes envolvidos. E é nesse ponto em que o Teorema de Coase pode auxiliar.

Apesar de fazer referência a Ronald Coase, o Teorema não foi enunciado por ele próprio, mas sim pelo economista estadunidense George Stigler, inspirado no artigo “*The Problem of the Social Cost*”, de Coase. Contudo, foi exatamente graças à

¹²² SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. **Economia**. Porto Alegre. 19ª edição. AMGH Editora Ltda, 2012. Pgs. 143 a 144.

¹²³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pgs. 1 a 15.

¹²⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 27 de outubro de 2023.

formulação do enunciado do Teorema, que o artigo do economista britânico passou a ganhar destaque no campo acadêmico, tanto no direito quanto na economia.¹²⁵

O Teorema, inicialmente, foi expresso da seguinte maneira por Stigler: “sob concorrência perfeita, os custos sociais e privados serão iguais”. Entretanto, a formulação mais conhecida foi assim enunciada: “numa situação de custos de transação zero, a alocação final de um bem, obtida por meio de barganha entre as partes, será sempre eficiente”.¹²⁶

Ronald Coase sustentou que a intervenção estatal, tanto *ex ante* (via regulamentação) quanto *ex post*, não seria a melhor forma de solucionar eventuais conflitos entre dois ou mais agentes, visto que o mercado e a iniciativa privada teriam melhor capacidade de reduzir os custos de transação existentes através da negociação, levando, assim, à melhor alocação de recursos e ao resultado eficiente.

O economista britânico, inclusive, traz alguns exemplos de como a intervenção do Estado na resolução de conflitos poderia elevar os custos sociais, causando resultados indesejáveis. Um desses exemplos é o de uma fábrica cuja fumaça causa efeitos aos ocupantes de propriedades vizinhas:¹²⁷

A análise econômica de uma situação como essa se dá, geralmente, nas bases da divergência entre o produto privado e o social da fábrica, na qual os economistas têm, largamente, seguido o tratamento dado por Pigou em *The Economics of Welfare*. As conclusões a que tal tipo de análise parece ter levado a maioria dos economistas são as de que se desejaria tornar o proprietário da fábrica responsável pelos danos causados aos atingidos pela fumaça ou, alternativamente, aplicar uma multa ao proprietário da fábrica, a qual variaria de acordo com o montante de fumaça produzida e equivalente, em termos monetários, ao dano que causasse, ou, por fim, excluir a fábrica dos distritos residenciais (e, presumivelmente, de outras áreas em que a emissão de fumaça teria efeitos nocivos). A minha argumentação é no sentido de que os aludidos cursos de ação são inapropriados, vez que conduzem a resultados que não são necessariamente, ou, ainda, geralmente, desejáveis.

Para Coase, portanto, o resultado eficiente seria alcançado se as partes (no caso concreto: a fábrica e os moradores vizinhos dela) pudessem negociar, a custo de transação zero, para se chegar a um acordo; reduzindo assim os custos sociais

¹²⁵ KLEIN, Vinícius. Teorema de Coase. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 67 a 72.

¹²⁶ KLEIN, Vinícius. Teorema de Coase. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 67 a 72.

¹²⁷ COASE, Ronald Henry. The Problem of Social Cost. **Journal of Law and Economics**. Vol. 3, 1, 1960. Pgs. 1 a 44.

causados pela emissão de fumaça e evitando um aumento dos custos privados que haveria em caso de regulamentação (intervenção *ex ante*) ou punição/condenação (intervenção *ex post*) por parte do Estado.

Contudo, essa premissa de que os agentes privados seriam os melhores alocadores de recursos, a ponto de trazer um resultado ótimo de eficiência, de acordo com o próprio Teorema de Coase, pressupõe uma situação de informação perfeita e acessível sem custo para as partes, bem como um direito de propriedade completo e bem definido. Ou seja, não poderia haver custos de transação.¹²⁸

Como acima já demonstrado, a total inexistência dos custos de transação é algo que não se sustenta no mundo real, em qualquer tipo de relação, visto que sempre haverá fatores que dificultam ou impedem as trocas entre os indivíduos. Isso vale principalmente para as relações de trabalho, em que as falhas de mercado costumam ser maiores do que em outros, como abaixo é demonstrado.

Na linha do Teorema de Coase, portanto, a função do Direito seria essencial para criar um ambiente com menores custos de transação. Dessa forma, as partes poderiam solucionar seus problemas de forma privada, evitando maiores custos sociais e privados.¹²⁹

Para Cooter e Ulen, um sistema jurídico pode minimizar os custos de transação, no momento das negociações, ao produzir regras claras aos agentes:¹³⁰

A redução dos custos de transação “lubrifica” a negociação. Um objetivo jurídico importante é lubrificar as negociações privadas, diminuindo os custos de transação. Uma maneira importante de a lei fazer isso é definindo direitos de propriedade simples e claros. É mais fácil negociar quando os direitos jurídicos são simples e claros do que quando eles são complicados e incertos.

Obviamente, as leis e as demais instituições jurídicas também podem elevar os custos de transação, visto que estas funcionam como preços extras, levando os destinatários a realizar cálculos racionais antes de tomar uma decisão.¹³¹

¹²⁸ KLEIN, Vinícius. Teorema de Coase. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 67 a 72.

¹²⁹ COOTER, Robert; ULEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Editora Bookman, 2010. Pgs. 109 a 110.

¹³⁰ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 26.

¹³¹ GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pg. 27.

Nas relações de trabalho, por exemplo, exatamente com o objetivo de reduzir as assimetrias de informação que existem entre as partes (tanto na fase *ex ante* quanto na *ex post* da contratação), a legislação brasileira costuma ser protetiva em relação ao trabalhador, e essa proteção pode se dar por meio de um paternalismo duro ou através de um paternalismo suave.

No primeiro caso, respectivamente, a legislação impede o agente de prosseguir com suas vontades, porque essas são consideradas ruins, imorais, ou, de alguma forma, inaceitáveis.¹³² É o caso de quando a CLT suprime por quase completo o processo decisório das partes de um contrato de trabalho, a exemplo da impossibilidade de se contratar trabalhadores temporários sem motivos expressamente estabelecidos na CLT ou por um prazo superior a 2 (dois) anos, sob pena deste contrato se tornar um por prazo indeterminado (na qual a rescisão se torna mais onerosa para o empregador).¹³³

Art. 443

(...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.”

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

O segundo caso é quando a legislação estabelece intervenções pontuais sobre a liberdade contratual do indivíduo, por meio de regras que venham a mitigar, mas não suprimir, o poder de barganha e as vontades dos trabalhadores e empregadores.¹³⁴ Isso ocorre com as negociações coletivas (acordos e convenções), em que, como já dito no segundo capítulo, os empregados devem estar representados obrigatoriamente pelos seus sindicatos, enquanto os empregadores podem negociar

¹³² MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. 2ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2015. Pg. 443.

¹³³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 27 de outubro de 2023.

¹³⁴ MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. 2ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2015. Pg. 443.

com ou sem a presença dos seus, conforme estabelecem os arts. 611, *caput*, e § 1º da CLT:¹³⁵

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Essas negociações criam direitos e obrigações entre as partes e podem prevalecer sobre a lei dependendo da matéria, conforme estabelece o art. 611-A da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista, e o Tema 1046 do STF.

Todo esse paternalismo que existe sobre as relações contratuais trabalhistas pode ser justificado pelo próprio Teorema de Coase, exatamente por conta dos elevados custos de transação que existem no mercado de trabalho, que podem fazer com que as partes do contrato tomem decisões ineficientes, gerando uma perda dos níveis de utilidade agregada dos agentes envolvidos.

Para os professores Gagliano e Pamplona, os contratos têm natureza econômica e, de modo geral, são negócios jurídicos por onde os agentes conseguem expressar sua autonomia privada:¹³⁶

o contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades (...)

Já na visão tradicional de Caio Mário da Silva Pereira, um contrato é “um acordo de vontades, na conformidade da lei, e com a finalidade de adquirir, resguardar, transferir, conservar, modificar ou extinguir direitos”, ou de forma mais sucinta: “um acordo de vontades com a finalidade de produzir efeitos jurídicos.”¹³⁷ Dessa forma, os contratos, apesar de terem que atender um nível mínimo de normas legais para serem válidos, tendem a ser um instrumento que representa a vontade

¹³⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27 de outubro de 2023.

¹³⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos**. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2006. Pg. 11.

¹³⁷ PEREIRA, Cáo Mário da Silva. **Instituições de direito civil. volume III. Contratos**. 11ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2004. Pg. 7.

das partes, que visam buscar o resultado mais eficiente para maximizar o seu bem-estar.

Contudo, ao contrário dos contratos de natureza cível, no qual os direitos patrimoniais são, em regra, renunciáveis pelo seu titular, nas contratações laborais a regra é a irrenunciabilidade dos direitos. Isso demonstra um caráter de imperatividade das normas trabalhistas, que são, em regra, de ordem pública, fazendo com que os direitos por elas assegurados fiquem de fora do âmbito da livre disposição do empregado.¹³⁸ Essas instituições formais acabam se tornando um mecanismo de paternalismo duro por parte do Estado, e têm o objetivo exatamente de proteger o empregado e reduzir as desigualdades informacionais no mercado de trabalho.

A exceção a esse modelo, permitida pela legislação em alguns casos, como acima já demonstrado, seria a adoção da autonomia privada coletiva (mas não individual), por meio das negociações coletivas de trabalho; caracterizando um paternalismo suave. Nesse caso, ainda há interesse e necessidade do Estado em compensar a condição de hipossuficiente do empregado, mas o contrato de trabalho passaria a abranger mais a autonomia privada das partes, como ocorrem com os contratos de natureza cível, de modo que as normas coletivas passam a integrar os contratos laborais.¹³⁹

Como a Reforma Trabalhista deu mais força às negociações coletivas, o que levou a um fortalecimento do paternalismo suave perante o paternalismo duro nas relações trabalhistas, o capítulo 4 analisa qual desses modelos pode ser o mais eficiente em reduzir os custos de transação e maximizar o bem-estar dos agentes do mercado de trabalho. A partir disso, também se analisam quais pontos da Reforma Trabalhista merecem revisão ou alteração, com o objetivo de fazer valer os pressupostos do Teorema de Coase: intervir o mínimo possível, mas intervir a ponto de trazer o resultado mais eficiente.

¹³⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 36.

¹³⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 64.

4. DIREITO POSITIVO VERSUS AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conhecido por ser um dos autores da Nova Economia Institucional - uma escola de pensamento econômico criada no século XX, o economista estadunidense Douglass North foi agraciado com o prêmio Nobel de Economia, em 1993, “por ter renovado a pesquisa em história econômica, aplicando a teoria econômica e métodos quantitativos para explicar as mudanças econômicas e institucionais”.¹⁴⁰

De acordo com os estudos de North, as inovações tecnológicas, por si só, não são suficientes para impulsionar o desenvolvimento econômico, como defendia de maneira precursora o economista austríaco Joseph Schumpeter. Para que uma economia se desenvolva, na visão de North, é necessário que instituições jurídicas e sociais estejam em pleno vigor. Suas obras sobre o papel das instituições no campo econômico incentivaram diversos autores a pesquisarem mais a fundo sobre o assunto.¹⁴¹

Para Douglass North, as instituições representam “as regras do jogo” de uma sociedade, e elas estão divididas em instituições formais e informais. No primeiro caso, respectivamente, as regras emanam de canais considerados formais, ou seja, se baseiam em fontes do direito e têm fórmula de norma jurídica, podendo inclusive sofrer com sanções impostas pelo Estado. Alguns exemplos de instituições formais são as leis, os decretos presidenciais, os ramos executivos do Estado e as iniciativas privadas reguladas (como os contratos e as negociações coletivas). Já as instituições informais são aquelas dadas por regras que regem a conduta dos agentes, mas que não se baseiam em fontes do direito, a exemplo das convenções culturais, dos códigos de conduta, das crenças e das tradições.¹⁴²

North enfatizou também a importância da história para a formação das instituições (formais e informais), uma vez que as escolhas do passado moldam as regras que delimitam o conjunto de escolhas possíveis dos agentes no presente. Foi o que ele chamava de “*path dependence*”, ou “dependência da trajetória”, traduzindo

¹⁴⁰ The Nobel Prize. **Douglass C. North**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/north/facts/>. Acesso em 12 de novembro de 2023.

¹⁴¹ The Nobel Prize. **Douglass C. North**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/north/facts/>. Acesso em 12 de novembro de 2023.

¹⁴² NORTH, Douglass C. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

para o português. Dessa forma, as instituições formadas no passado interferem nas tomadas de decisões dos dias de hoje, que, por sua vez, moldam as instituições do futuro.¹⁴³

Por essa razão, os economistas da Nova Economia Institucional afirmam que a economia, que é a ciência que estuda a racionalidade dos agentes e suas tomadas de decisões em um mundo com recursos escassos e limitados,¹⁴⁴ é sempre influenciada pelas instituições. E isso acontece exatamente porque os seres humanos em si são constantemente influenciados por estas instituições já existentes, fazendo-os sopesar todos os fatores de um ambiente institucional para decidir se irão realizar, ou não, um determinado negócio.¹⁴⁵ Ou seja, os agentes adotam estratégias para maximizar seus níveis de utilidade de acordo com as regras do jogo.

Além de serem influenciados pelas instituições, os agentes econômicos também se unem e formam instituições com o objetivo de minimizar os custos de transação, como demonstra Ronald Coase em sua obra *"The Nature of the Firm"*.¹⁴⁶ É com esse propósito que surgem as empresas e até mesmo os sindicatos:¹⁴⁷

Conforme expliquei há muitos anos atrás, a firma representa essa forma alternativa à organização da produção através das transações no mercado. No interior da firma, as barganhas individuais entre os vários fatores de produção são eliminadas e substitui-se uma transação no mercado por uma decisão administrativa. A realocação da produção ocorre sem que seja necessária a barganha entre os proprietários dos fatores de produção. Um proprietário de terras que tem controle sobre uma larga área poderá dar várias destinações à mesma, levando em conta o efeito que as inter-relações entre as várias atividades terão sobre o lucro líquido gerado pela utilização da terra, evitando, desse modo, barganhas desnecessárias entre os empreendedores das várias atividades. Os proprietários de prédios grandes ou de diversas propriedades contíguas também podem atuar dessa mesma forma. Com efeito, à luz da terminologia que empregamos anteriormente, a firma adquiriria o direito de todas as partes, de modo que a reorganização das atividades não seria consequência de uma reorganização de direitos por meio de contratos, mas resultado de uma decisão administrativa acerca de como os direitos deveriam ser utilizados.

¹⁴³ NORTH, Douglass C. Institutions. **The Journal of Economic Perspectives**, v. 5, 1, 1991. Pgs. 97 a 112.

¹⁴⁴ GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. Metodologia e Epistemologia da Análise Econômica do Direito. **Economic Analysis of Law Review**, v. 1, jan./jun, 2010. Pgs. 7 a 33.

¹⁴⁵ MERCURO, Nicholas; MEDEMA, Steven G. **Economics and the law: from Posner to Post-Modernism and Beyond**. Princeton: PrincetonUniversity Press, 2006.

¹⁴⁶ COASE, Ronald Henry. **The Nature of the Firm**. *Economica*, New Series, Vol. 4, Nº. 16. (Nov., 1937). Pgs. 386 a 405.

¹⁴⁷ COASE, Ronald Henry. The Problem of Social Cost. **Journal of Law and Economics**. Vol. 3, 1, 1960. Pgs. 1 a 44.

Nesse contexto macroeconômico formado por diversos tipos de instituições, estas passam a cooperar e/ou competir de modo a formarem os chamados arranjos institucionais, que, por sua vez, são as regras que definem a forma particular como se coordena um conjunto específico de atividades econômicas em uma sociedade.¹⁴⁸ Seria o caso, por exemplo, de um mercado, com as suas regras peculiares (como uma bolsa de valores), as regras que presidem uma aliança entre empresas (como uma joint-venture), ou as regras de uma negociação coletiva.

De acordo com o economista Oliver Williamson, pioneiro no arcabouço teórico para os estudos dos arranjos institucionais, é o ambiente institucional que fornece o conjunto de parâmetros sob os quais um arranjo institucional (ou estrutura de governança) irá operar, e, dependendo desse arranjo, a transação pode ser mais ou menos custosa.¹⁴⁹ Dessa forma, no caso de os arranjos institucionais resultarem em altos custos de transação, pode-se falar que estes arranjos são ineficientes.

Até porque, como já abordado nos capítulos anteriores, a redução dos custos de transação é essencial para maximizar os níveis de utilidade dos agentes econômicos, o que significa mais bem-estar e desenvolvimento socioeconômico. Sendo assim, cabe às instituições criar incentivos que reduzam os custos de transação; e aí entra a necessidade de atuação do Estado, por meio do Direito.

Foi nesse sentido que os economistas estadunidenses Douglass North e Mancur Olson apontaram que o sucesso do desenvolvimento de um país depende, dentre outras questões, dos arranjos institucionais. Segundo Olson: “qualquer país pobre que implemente políticas públicas e instituições relativamente adequadas, experimenta uma rápida retomada do crescimento”.¹⁵⁰

Coase também chama atenção para o fato de uma política econômica ser nada mais do que a escolha de regras, procedimentos legais e estruturas administrativas (ou seja, instituições formais adotadas pelo Estado), com o objetivo de maximizar o bem-estar social.¹⁵¹

¹⁴⁸ FIANI, Ronaldo. **Arranjos institucionais e desenvolvimento: o papel da coordenação em estruturas híbridas**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2013.

¹⁴⁹ WILLIAMSON, Oliver E. **The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting**. New York: The Free Press, 1985.

¹⁵⁰ OLSON, Mancur. Distinguished lecture on economics in government. Big bills left on the sidewalk: why some nations are rich, and others poor. **Journal of Economics Perspectives**, v. 10, n. 2, 1996.

¹⁵¹ COASE, Ronald. **The firm, the market and the law**. Chicago: Chicago University Press, 1988. Pgs. 8 a 27.

O objetivo da política econômica é garantir que as pessoas, quando decidem que caminho seguir, escolham aquele que resulta na melhor escolha para o sistema como um todo (...) Já que, na maior parte das vezes, as pessoas optam por fazer aquilo que elas pensam que promove o seu próprio bem-estar, a forma de alterar o seu comportamento na esfera econômica é fazer com que seja do seu interesse fazer isso (agir como é melhor para o sistema). A única forma disponível para os governos fazerem isso (que não por meio da exortação, em geral completamente ineficaz) é alterar a lei ou a sua aplicação.

Com isso, Ronald Coase quis dizer que o ambiente institucional permite que as partes façam arranjos que resultem em negociações contratuais (entre os próprios agentes privados e entre eles e o Estado), em definição de regras de acesso e de saída dos mercados, na promoção da competição, dentre outras ações.¹⁵²

Um dos maiores juristas do século XX, o italiano Norberto Bobbio, em um dos seus estudos sobre teoria do Direito, também afirmou que as normas têm o objetivo de determinar a conduta, a organização e até o programa de um grupo de agentes econômicos. Isso se dá porque, como também já demonstrado acima, essas instituições impõem custos ou benefícios aos participantes de uma transação, bem como incentivos ou desincentivos no processo de seu cumprimento. Por isso que, de forma resumida, para Bobbio: “*law matters*”.¹⁵³

Os impactos das instituições na redução dos custos de transação e no crescimento econômico ficou demonstrado em um estudo realizado pelo Banco Mundial, em 1998, de autoria de Shahid Burki e Guillermo Perry, e intitulado “*Beyond the Washington consensus: institutions matter*”.¹⁵⁴ O estudo se utilizou de uma metodologia estatística de regressão linear, com a utilização de dados de diversos países (de vários continentes), no que diz respeito à força da lei e da justiça, dos direitos garantidos aos acionistas, dos direitos garantidos aos credores, dentre outros.

Como conclusão, o estudo demonstrou que instituições fortes e respeitadas contribuem para o crescimento econômico e para um aumento da renda *per capita* nos países. Mencionando North e a importância do *path dependence*, inclusive, os autores decidiram agrupar os países analisados em “famílias jurídicas” (“*legal families*”), que são nações que possuem um sistema jurídico parecido devido à sua

¹⁵² PINHEIRO, Armando Castelar; SADDI, Jairo. **Direito, Economia e Mercados**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2006. Pgs. 3 a 39.

¹⁵³ PINHEIRO, Armando Castelar; SADDI, Jairo. **Direito, Economia e Mercados**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2006. Pgs. 3 a 39.

¹⁵⁴ BURKI, Shahid J.; PERRY, Guillermo. *Beyond the Washington Consensus: Institutions Matter*. **World Bank Report nº 18428**. The World Bank, Washington, D.C.1998.

colonização ou posição geográfica. Essas famílias jurídicas são: a inglesa, a alemã, a francesa e a escandinava.

Abaixo, seguem alguns dos resultados do estudo do Banco Mundial que comprovaram o impacto das instituições no desenvolvimento.¹⁵⁵

Tabela 1: Impacto das instituições no PIB *per capita* dos países.

PANEL A					
COUNTRY	ENFORCEMENT VARIABLES			ACCOUNTING	GNP PER CAPITA
	EFFICIENCY OF JUDICIAL SYSTEM	RULE OF LAW	CORRUPTION	RATING ON ACCOUNTING STANDARDS	(U.S.\$)
English origin avg. ^a	8.15	6.46	7.06	69.62	9,353
French origin avg. ^b	6.56	6.05	5.84	51.17	7,102
Latin American avg.	6.47	5.18	5.22	46.25	3,077
Rest of French origin avg.	6.62	6.70	6.30	55.10	10,121
German origin avg. ^c	8.54	8.68	8.03	62.67	22,067
Scandinavian origin avg. ^d	10.00	10.00	10.00	74.00	24,185
Sample average	7.67	6.85	6.90	60.93	11,156

a=Countries surveyed: Australia, Canada, Hong Kong (China), India, Ireland, Israel, Kenya, Malaysia, New Zealand, Nigeria, Pakistan, Singapore, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Kingdom, United States, Zimbabwe.

b=Countries surveyed: Argentina, Belgium, Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, Arab Republic of Egypt, France, Greece, Indonesia, Italy, Jordan, Mexico, Netherlands, Peru, Philippines, Portugal, Spain, Turkey, Uruguay, Venezuela.

c=Countries surveyed: Austria, Germany, Japan, Republic of Korea, Switzerland, Taiwan (China).

d=Countries surveyed: Denmark, Finland, Norway, Sweden.

Fonte: Banco Mundial.

A tabela acima mostra a relação da eficiência do sistema judiciário (*efficiency of judicial system*), da força da lei (*rule of law*) e do nível de combate à corrupção (*corruption*) dos países (que estão divididos por famílias jurídicas), com o PIB *per capita* deles. O Brasil se encontra no grupo dos países latino-americanos, que por sua vez, estão incluídos na família francesa.

Tabela 2: Impacto das instituições no crescimento econômico dos últimos anos dos países listados.

¹⁵⁵ BURKI, Shahid J.; PERRY, Guilherme. Beyond the Washington Consensus: Institutions Matter. **World Bank Report nº 18428**. The World Bank, Washington, D.C.1998.

COUNTRY	OWNERSHIP		DOMESTIC FIRMS / POP	IPOS / POP	DEBT / GNP	GDP GROWTH	LOG GNP
	CONCENTRATION (10 LARGE FIRMS) (MEDIAN)	EXTERNAL CAP / GNP (MEAN)					
Australia	0.28	0.49	63.55	—	0.76	3.06	12.64
Canada	0.24	0.39	40.86	4.93	0.72	3.36	13.26
Hong Kong, China	0.54	1.18	88.16	5.16	—	7.57	11.56
India	0.43	0.31	7.79	1.24	0.29	4.34	12.50
Ireland	0.36	0.27	20.00	0.75	0.38	4.25	10.73
Israel	0.55	0.25	127.60	1.80	0.66	4.39	11.19
Kenya	—	—	2.24	—	—	4.79	8.83
Malaysia	0.52	1.48	25.15	2.89	0.84	6.90	11.00
New Zealand	0.51	0.28	69.00	0.66	0.90	1.67	10.69
Nigeria	0.45	0.27	1.68	—	—	3.43	10.36
Pakistan	0.41	0.18	5.88	—	0.27	5.50	10.88
Singapore	0.53	1.18	80.00	5.67	0.60	1.68	11.68
South Africa	0.52	1.45	16.00	0.05	0.93	7.48	10.92
Sri Lanka	0.61	0.11	11.94	0.11	0.25	4.04	9.28
Thailand	0.48	0.56	6.70	0.56	0.93	7.70	11.72
United Kingdom	0.15	1.00	35.68	2.01	1.13	2.27	13.86
United States	0.12	0.58	30.11	3.11	0.81	2.74	15.67
Zimbabwe	0.51	0.18	5.81	—	—	2.17	8.63
English origin avg.	0.42	0.60	35.45	2.23	0.68	4.30	11.41
French origin							
Argentina	0.55	0.07	4.58	0.20	0.19	1.40	12.40
Belgium	0.62	0.17	15.50	0.30	0.38	2.46	12.29
Brazil	0.63	0.18	3.48	0.00	0.39	3.95	13.03
Chile	0.38	0.80	19.92	0.35	0.63	3.35	10.69
Colombia	0.68	0.14	3.13	0.05	0.19	4.38	10.82
Ecuador	—	—	13.18	0.09	—	4.55	9.49
Egypt, Arab Rep.	0.62	0.08	3.48	—	—	6.13	10.53
France	0.24	0.23	8.05	0.17	0.96	2.54	14.07
Greece	0.68	0.07	21.60	0.30	0.23	2.46	11.25
Indonesia	0.62	0.15	1.15	0.10	0.42	6.38	11.84
Italy	0.60	0.08	3.91	0.31	0.55	2.82	13.94
Jordan	—	—	23.75	—	0.70	1.20	8.49
Mexico	0.67	0.22	2.28	0.03	0.47	3.07	12.69
Netherlands	0.31	0.52	21.13	0.66	1.08	2.55	12.68
Peru	0.57	0.40	9.47	0.13	0.27	2.82	10.92
Philippines	0.51	0.10	2.90	0.27	0.10	0.30	10.44
Portugal	0.59	0.08	19.50	0.50	0.64	3.52	11.41
Spain	0.50	0.17	9.71	0.07	0.75	3.27	13.19
Turkey	0.58	0.18	2.93	0.05	0.15	5.05	12.08
Uruguay	—	—	7.00	0.00	0.26	1.96	9.40
Venezuela	0.49	0.08	4.28	0.00	0.10	2.65	10.99
Latin American avg.	0.57	0.23	7.49	0.10	0.29	2.84	11.11
Rest of French origin avg.	0.53	0.19	11.89	0.28	0.56	3.43	11.89
French origin avg.	0.55	0.21	10.00	0.19	0.45	3.18	11.55
German origin							
Austria	0.51	0.06	13.87	0.25	0.79	2.74	12.13
Germany	0.50	0.13	5.14	0.08	1.12	2.60	14.46
Japan	0.13	0.62	17.78	0.26	1.22	4.13	15.18
Korea, Rep. of	0.20	0.44	15.88	0.02	0.74	9.52	12.73
Switzerland	0.48	0.62	33.85	—	—	1.18	12.44
Taiwan, China	0.14	0.88	14.22	0.00	—	11.56	12.34
German origin avg.	0.33	0.46	16.79	0.12	0.97	5.29	13.21
Scandinavian origin							
Denmark	0.40	0.21	50.40	1.80	0.34	2.09	11.84
Finland	0.34	0.25	13.00	0.60	0.75	2.40	11.49
Norway	0.31	0.22	33.00	4.50	0.64	3.43	11.62
Sweden	0.28	0.51	12.66	1.66	0.55	1.79	12.28
Scandinavian origin avg.	0.33	0.30	27.26	2.14	0.57	2.42	11.80
Sample average	0.45	0.40	21.59	1.02	0.59	3.79	11.72

Fonte: Banco Mundial.

Essa segunda tabela demonstra a relação da porcentagem média de ações ordinárias de propriedade dos três maiores acionistas das 10 maiores empresas não financeiras (*ownership concentration*), da proporção da capitalização do mercado de ações detida por minoritários em relação ao PIB (*external CAP/GNP*), da razão entre o número de empresas nacionais listadas em um determinado país e sua população (*domestic firms/POP*) e da média da relação entre a soma da dívida bancária do setor privado e os títulos não financeiros em circulação (*DEBT/GNP*) dos países, com a média do crescimento econômico dos últimos anos destes.

Portanto, ficou demonstrado pelas análises estatísticas do estudo que, quanto maiores as notas dadas à atuação dos diversos institutos formais de um país ou de uma família jurídica (Tabela 1), bem como à proteção dada por estes às empresas e aos investidores (Tabela 2), maior era a renda *per capita* e maiores as porcentagens de crescimento econômico; demonstrando uma relação entre a atividade econômica e as instituições.

Ao analisar o caso brasileiro (um país que faz parte da família jurídica francesa), de acordo com os dados acima apresentados, percebe-se que as notas das instituições avaliadas não são tão altas quanto a de países de outras famílias jurídicas, como a inglesa, a alemã e a escandinava, gerando um impacto negativo no PIB *per capita* e no crescimento econômico do Brasil. Inclusive, na Tabela 1, em que se relaciona a eficiência do instituto do sistema judiciário e a força do instituto da lei com o PIB *per capita* dos países, pode-se concluir que o Brasil faz parte do grupo com as piores notas – o grupo de nações latino-americanos, da família francesa.

Visto que boas instituições garantem um maior desenvolvimento do país, em parte porque reduzem os custos de transação, e que dados do Banco Mundial demonstraram que o Brasil não possui instituições fortes e eficazes como em outros países mais desenvolvidos, é importante que o Poder Público brasileiro crie bons ambientes institucionais, inclusive nas relações de trabalho, a fim de incentivar a formação dos melhores arranjos institucionais neste mercado. Inclusive porque o trabalho humano é um dos elementos básicos de todo e qualquer sistema de produção, consumo e distribuição de bens,¹⁵⁶ devendo o mercado de trabalho ser regulado para reduzir os custos de transação e maximizar os ganhos sociais.

¹⁵⁶ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Brasília. V. 3, n. 2, Jul./Dez. 2017. Pgs. 891 a 921.

No capítulo 3, foi demonstrado que existem dois principais tipos de arranjos institucionais nas relações laborais, ambos marcados pelo paternalismo, só que um considerado mais “duro” e outro mais “suave”. O primeiro ocorre quando o empregador e o trabalhador firmam um contrato de trabalho e seguem as regras institucionalizadas na CLT, na Constituição Federal e em outras legislações trabalhistas; marcadas pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos, por parte do empregado, e da quase absoluta ausência de autonomia negocial das partes. Já o segundo caso, ocorre quando há uma negociação coletiva dos sindicatos dos trabalhadores com os seus empregadores (no caso de acordos coletivos) ou com os sindicatos patronais (no caso de convenções coletivas), possibilitando que um contrato de trabalho abranja direitos e obrigações de institutos criados pela autonomia privada coletiva; permitindo inclusive que estes prevaleçam sobre alguns direitos e obrigações previstos no direito positivado, com respaldo no art. 611-A da CLT e no Tema 1046 do STF.

A partir de agora, a dissertação demonstra qual desses institutos – o direito do trabalho positivado e os instrumentos coletivos de trabalho – é capaz de formar os melhores arranjos institucionais no atual contexto das relações de emprego do Brasil, no objetivo de reduzir os custos de transação e promover o maior bem-estar social. Enquanto, o capítulo 4.1 foca em demonstrar os avanços institucionais trazidos pela Reforma Trabalhista, no que diz respeito ao Direito Sindical, e autorizados pelo Tema 1046 do STF, o capítulo 4.2 demonstra como essas instituições ainda podem ser aprimoradas.

4.1 A POTENCIAL REDUÇÃO DOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO NA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO COLETIVO SOBRE O LEGISLADO

A Consolidação das Leis do Trabalho, criada em 1943, foi resultado da unificação de um conjunto de leis trabalhistas que passaram a surgir nas primeiras décadas do século XX no Brasil, em um contexto internacional de crise econômica (1929), de movimentos operários, de movimentos em defesa dos direitos humanos e até mesmo de maior atuação da Igreja Católica por mais dignidade no ambiente de trabalho. É exatamente daí que se extrai o principal motivo para o surgimento do

Direito do Trabalho no Brasil e no mundo: a proteção dos trabalhadores – incapazes de negociar a disposição da sua mão de obra por si sós.¹⁵⁷

A Justiça do Trabalho, por sua vez, surgiu em 1941, com o intuito de “criar um fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas com a mediação do poder público”.¹⁵⁸ Dentre essas disputas judiciais, por exemplo, estariam as reclamações por supostas violações ou supressões a direitos trabalhistas, positivados na CLT, por parte do empregador.

Decorridos oitenta anos desde a criação da CLT, o objetivo de proteger os trabalhadores e garantir um mínimo de dignidade, pode não ter sido alcançado por completo. Ao menos é isso o que mostra os dados da própria Justiça do Trabalho:¹⁵⁹

Tabela 3: Série histórica de Ações Recebidas (números de cima) e Casos Novos (números de baixo) protocolados na Justiça do Trabalho entre 2002 e 2022.

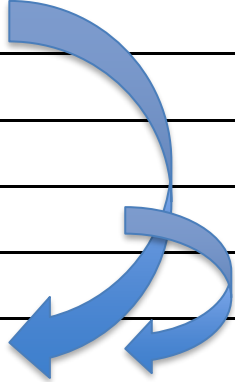
Ano	Nº de ações recebidas	Nº de casos novos
2002	1.624.861	1.614.255
2003	1.718.115	1.706.943
2004	1.607.163	1.596.966
2005	1.791.527	1.781.803
2006	1.817.343	1.805.316
2007	1.866.782	1.852.596
2008	1.946.218	1.932.714
2009	2.156.534	2.142.177
2010	2.040.480	2.019.424
2011	2.150.408	2.125.910
2012	2.427.370	2.264.499

¹⁵⁷ RESENDE, Ricardo. **DIREITO DO TRABALHO**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 1.

¹⁵⁸ TST. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

¹⁵⁹ TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

2013	2.427.360	2.405.856
2014	2.530.797	2.489.712
2015	2.636.681	2.617.081
2016	2.756.251	2.723.108
2017	2.648.467	2.630.844
2018	1.748.074	1.730.703
2019	1.842.628	1.823.754
2020	1.474.531	1.460.702
2021	1.550.557	1.539.127
2022	1.648.720	1.636.707



Fonte: TST.

Como pode se observar pela Tabela 3, entre 2002 e 2017 houve uma tendência de alta no protocolo de novas ações trabalhistas na Justiça do Trabalho em todo o país. A tendência se inverteu após a Reforma Trabalhista, que entrou em vigência no dia 11 de novembro de 2017, quando se registrou uma queda de 34,2% no número de novas ações trabalhistas de 2017 para 2018, segundo dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2018.¹⁶⁰ Entre 2017 e 2022, houve uma

¹⁶⁰ BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2018. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%3A443%2Fweb%2Festatistica%2Fjt%2Frelatorio-geral%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3DRelat%25C3%25B3rio%2B2018%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_entryClassName%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1700889356602%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_groupId%3D18640430%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedfrom%3D24%252F11%252F2023%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_username%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_folderId%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetTagNames.raw%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetCategoryIds%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedselection%3D0%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modified%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedto%3D25%252F11%252F2023%26_com_liferay_portal_search_web_po

redução significativa de 994.137 de casos novos, demonstrando, assim, os impactos da Reforma Trabalhista para o sistema judicial trabalhista. Outra análise, contudo, demonstra que a partir de 2020, até 2022, houve um leve aumento no número de casos novos. Então, se considerado o intervalo de 5 (cinco) anos (2017-2022) tem-se uma queda, mas se esse intervalo for encurtado para 2020-2022, tem-se uma elevação no número de casos novos.

A queda de 2017-2022 aconteceu, em parte, devido à introdução, pela Lei 13.467/2017, dos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A § 4º da CLT, que passaram a prever a responsabilização do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários periciais e advocatícios, caso este sucumbisse na pretensão objeto da perícia e demais requerimentos da ação, respectivamente:¹⁶¹

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

(...)

§ 4º. Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Art. 791-A. § 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

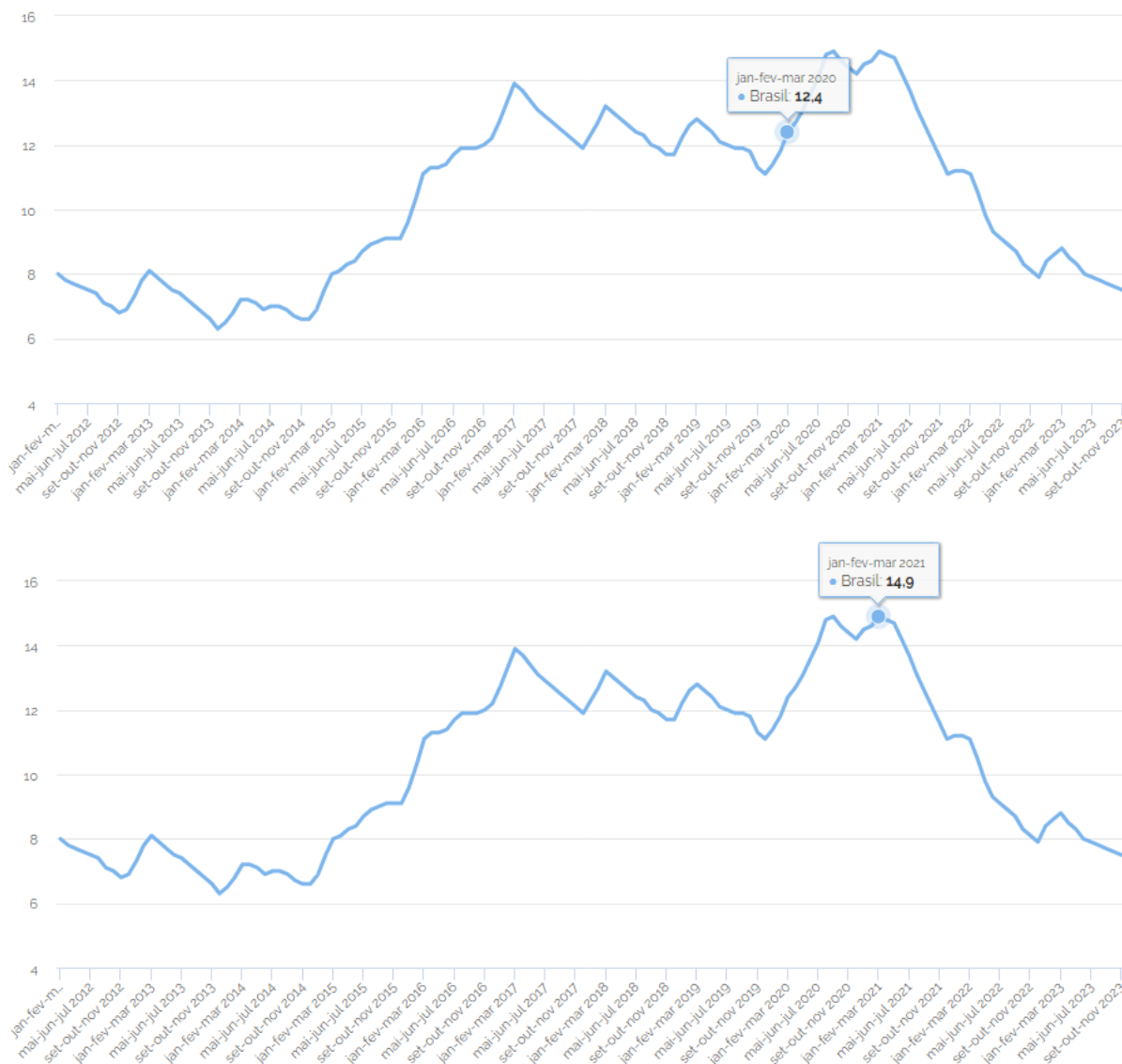
Contudo, o cenário se inverteu em 2020, segundo o Relatório da Justiça do Trabalho de 2022, e o número de novos casos trabalhistas vem aumentando a cada ano, o que pode indicar uma nova tendência de alta. Em parte, esse aumento pode ser atribuído à pandemia da Covid-19, que se iniciou em março de 2020 e impactou fortemente a atividade econômica brasileira, gerando uma elevação no número de demissões e nas taxas de desemprego do país, conforme demonstram dados do IBGE, o que pode justificar o aumento da judicialização:¹⁶²

rtlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=24918389&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=document. Acesso em 19 de novembro de 2023

¹⁶¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 19 de novembro de 2023.

¹⁶² IBGE. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series->

Elemento Gráfico 1: Níveis de Taxas de Desemprego entre 2012 e 2023.



Fonte: IBGE.

De acordo com dados do IBGE, antes da pandemia da Covid-19 chegar ao Brasil, o desemprego atingia 12,4% da população. Esse índice subiu e chegou a 14,9% ao final do primeiro trimestre de 2021, subindo 2,5 pontos percentuais em comparação ao início do estado de calamidade pública.

Outro fato que pode ter contribuído para o aumento da judicialização trabalhista, a partir de 2020, foi que em outubro de 2021, durante o julgamento da ADI 5766, de autoria da Procuradoria-Geral da República, o STF julgou inconstitucionais as normas da Reforma Trabalhista que restringiam o acesso gratuito à Justiça do Trabalho, podendo contribuir com o fim do desincentivo que a Lei 13.467/2017 trouxe para o ajuizamento de novas reclamações trabalhistas.¹⁶³ O parágrafo 4º do art. 790 da CLT foi, portanto, retirado do ordenamento jurídico, e os artigos 790-B caput e 791-A § 4º da CLT passaram a ter a seguinte redação:¹⁶⁴

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Art. 791-A. § 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Com relação à solução das demandas trabalhistas, em 2022, mais de um terço ($\frac{1}{3}$) dos processos julgados na Justiça do Trabalho tiveram seus pedidos julgados procedentes (7,4%) ou parcialmente procedentes (30,4%). Os assuntos mais recorrentes foram:¹⁶⁵ Multa de 40% do FGTS (art. 18 da Lei 8.036/90),¹⁶⁶ Horas Extras

¹⁶³ BRASIL. STF. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

¹⁶⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 19 de novembro de 2023.

¹⁶⁵ BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

¹⁶⁶ “Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.” BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

(arts. 59, caput e §1º, da CLT¹⁶⁷ e 7º XVI da CF),¹⁶⁸ Multa do artigo 477 da CLT, Aviso Prévio (Lei 12.506/2011)¹⁶⁹ e Adicional de Insalubridade (art. 192 da CLT).¹⁷⁰

Esses dados indicam uma possível falha do modelo de arranjos institucionais trabalhistas oriundos do direito positivado, os quais podem não ser eficazes para cumprir com o objetivo principal do Direito do Trabalho. Por essa razão, como a ineficácia desses arranjos leva as partes a ingressar com ações trabalhistas, que consequentemente têm custos, pode-se dizer também que esses arranjos são ineficientes.

Para enfatizar a questão, são trazidos os valores em discussão. Somente em 2022, os valores pagos aos reclamantes na Justiça do Trabalho totalizaram R\$ 38.733.821.835,37 (trinta e oito bilhões setecentos e trinta e três milhões oitocentos e vinte e um mil oitocentos e trinta e cinco reais e trinta e sete centavos), o que representa algo em torno de 0,39% do PIB brasileiro de 2022 (de R\$ 9,9 trilhões)¹⁷¹ e um aumento de 14,3% em relação ao total pago em 2021, já corrigido pelo IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo). Ainda, considerando o índice, houve um aumento dos valores decorrentes de acordos em 17,8%, dos decorrentes de execução em 13,4% e do pagamento espontâneo em 5,3%.¹⁷²

Foi com um dos objetivos de tentar reduzir a litigância na Justiça do trabalho, bem como adaptar as leis que regem as relações de trabalho no Brasil ao século XXI, que os legisladores aprovaram a Reforma Trabalhista. Dentre as mudanças na

¹⁶⁷ “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” “§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.” BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

¹⁶⁸ “Art. 7º XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;” BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

¹⁶⁹ BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

¹⁷⁰ “Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.” BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

¹⁷¹ Agência Brasil. **PIB cresce 2,9% em 2022 e fecha o ano em R\$ 9,9 trilhões**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/pib-cresce-29-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-99-trilhoes>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

¹⁷² BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

legislação laboral para atingir esses objetivos estava a possibilidade de a negociação coletiva prevalecer sobre alguns pontos da lei, com respaldo no novo art. 611-A da CLT. Dessa forma, tentou-se incentivar a formalização de mais arranjos institucionais oriundos da negociação e da autonomia privada coletiva.

Para Mozart Victor Russomano, os arranjos advindos das negociações coletivas garantem um tríplice proveito: para o Estado, enquanto mecanismo de promoção da paz social; para o empregador, como forma de negociação pacífica, podendo evitar inclusive greves; e para os trabalhadores, com a conquista de direitos que atendam aos interesses específicos da categoria, passando a não depender somente das normas formais – que podem se tornar generalistas e não se enquadrarem a suas vontades.¹⁷³

Além do mais, outro ponto positivo para o Estado seria a diminuição da necessidade de legislar regular e excessivamente as relações laborais, que estão em constante mudança devido às inovações tecnológicas, à criação de novas profissões e ao próprio desenvolvimento da economia.¹⁷⁴

Alessandra Barrichello Boskovic demonstra bem como a atuação sindical pode fornecer proteção mais eficaz do que a própria lei, em alguns casos, ao aplicar regramentos pontuais a uma determinada categoria:¹⁷⁵

Um exemplo claro são os advogados que trabalham para grandes escritórios de advocacia de forma habitual, pessoal e subordinada, mas são contratados sob a forma de ‘advogados associados’ - e não por meio da relação empregatícia, sob a égide da CLT. É bem verdade que os princípios justralhistas já analisados acima (irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, inafastabilidade das normas trabalhistas, primazia da realidade sobre a forma e princípio da proteção) poderiam ser trazidos a jogo em favor destes trabalhadores. Na prática, contudo, são poucas as ações trabalhistas efetivamente ajuizadas por estes profissionais, visto que existe um recorrente receio de uma futura dificuldade de inserção no mercado de trabalho em razão do ajuizamento da reclamatória trabalhista. Em tais cenários, em que a instituição formal não vem sendo aplicada, ainda maior relevância deve ser atribuída à negociação coletiva. A atuação sindical em favor dos trabalhadores contratados sob o regime de ‘advogados associados’ poderia oferecer a guarida que a proteção contratual não lhes proporciona.

Sob a ótica do Teorema de Coase, as negociações coletivas de trabalho poderiam gerar eficiência (do ponto de vista de alocação de recursos) no mercado de

¹⁷³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 1995. Pg. 144.

¹⁷⁴ GOMES, Orlando. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo. Editora LTr., 1995. Pgs. 46 a 47.

¹⁷⁵ BUSKOVIC, Alessandra Barrichello. **Negociação Coletiva de Trabalho e greve pela perspectiva da Análise Econômica do Direito**. Curitiba. Editora Mizuno, 2022. Pgs. 68 a 69.

trabalho, porque permitem que as partes (empregado e empregador) estejam negociando em igualdade de condições; ao colocarem como requisitos que ao menos os trabalhadores estejam representados pelo sindicato da categoria e que estes representantes dos empregados tenham estabilidade no emprego (art. 543 caput e § 3º da CLT), evitando dispensas arbitrárias. Dessa forma, reduzem-se os custos de transação nas relações laborais, causados pela assimetria de informação entre trabalhador e empregador, e ainda possibilita que esses agentes econômicos negociem seus interesses.

O Supremo Tribunal Federal, inclusive, ao examinar o "Tema 152",¹⁷⁶ chegou a discorrer sobre como a autonomia privada coletiva, diferente da autonomia privada individual, é capaz de reduzir as assimetrias de informação no mercado de trabalho e, ainda, garantir que os trabalhadores contribuam para a formulação de normas que regerão a sua própria vida.¹⁷⁷

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. **No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. **O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.** 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante,

¹⁷⁶ BRASIL. STF. **Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152#:~:text=A%20transa%C3%A7%C3%A3o%20extrajudicial%20que%20importa%20rescis%C3%A3o%20do%20contrato,como%20dos%20demais%20instrumentos%20celebrados%20com%20o%20empregado.> Acesso em 20 de dezembro de 2023.

¹⁷⁷ Jusbrasil. **Tribunal Superior do Trabalho TST: AIRR 0114300-21.2007.5.02.0463 - Inteiro Teor.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2089525781/inteiro-teor-2089525784>. Acesso em 20 de dezembro de 2023.

por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. (RE 590.415/SC, Tribunal Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/2015) (grifado).

Sem o instituto da negociação coletiva, a lei se torna o principal regulador das relações de trabalho, impedindo que os direitos dos trabalhadores lá garantidos sejam flexibilizados para abrir espaço para as negociações que, por fim, poderiam ser benéficas para ambas as partes.

A lei em sentido estrito tem que ser suficientemente genérica para abranger uma grande quantidade de variáveis das relações laborais, ou seja, ela não é precisa, não leva em consideração particularidades próprias de cada tipo de relação laboral. Por esse motivo, afigura-se razoável sustentar que as negociações coletivas funcionam em sentido oposto, captando nuances e particularidades próprias de uma determinada relação laboral, a ponto de permitir a customização das regras a partir da legítima vontade das partes diretamente interessadas, empregados e empregadores. Ao final da negociação coletiva, com um acordo ou convenção, as partes terão alocado de forma mais eficiente cada um dos direitos e deveres associados àquela relação.

Sob a ótica do Teorema de Coase, o paternalismo mais duro nas relações de trabalho também pode ser justificável com o objetivo de reduzir os custos de transação. Contudo, como já demonstrado, as partes acabam tendo que lidar com outros custos de transação (*ex post*) ao precisar resolver os diversos conflitos judiciais que surgem desses arranjos institucionais. Já no caso das negociações coletivas de trabalho, marcadas pelo paternalismo mais suave, ainda que existam custos de transação para sua formação, o resultado obtido por esses arranjos institucionais pode reduzir custos de transação futuros.

Isso pode ser observado por meio de dados da própria Justiça do Trabalho, os quais demonstram que as cláusulas convencionais previstas nos instrumentos coletivos de trabalho costumam ser objeto de menos ações trabalhistas; podendo ser consideradas mais eficazes do que boa parte dos direitos trabalhistas positivados. De

janeiro a setembro de 2023, por exemplo, os 18 assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho de todo o país foram:¹⁷⁸

Tabela 4: Tabela com o *ranking* dos assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho de janeiro a setembro de 2023.

Posição	Assunto	Número de processos
1º	Multa de 40% do FGTS	212.214
2º	Adicional de Insalubridade	192.092
3º	Horas Extras	190.850
4º	Verbas Rescisórias	182.916
5º	Multa do art. 477 da CLT	197.540
6º	Adicional de Horas Extras	143.634
7º	Aviso Prévio	138.621
8º	Multa do art. 467 da CLT	135.081
9º	FGTS	134.731
10º	Rescisão Indireta	132.606
11º	Férias Proporcionais	132.037
12º	Verbas Rescisórias (reflexos)	126.853
13º	Intervalo Intra jornada	120.623
14º	Honorários na Justiça do Trabalho	120.451
15º	Indenização por Dano Moral	117.267
16º	13º Proporcional	115.968
17º	Reconhecimento de Relação de Emprego	110.674
18º	Multa de 40% do FGTS (reflexos)	106.307

Fonte: TST

¹⁷⁸ BRASIL. TST. **Assuntos nas Varas.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 21 de novembro de 2023.

Dentre os pedidos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, não se encontra o da multa por violação à cláusula de acordo ou convenção coletiva (cláusula convencional), que é uma multa prevista em todas as negociações coletivas de trabalho (como determina o art. 613 IV e VIII da CLT), com natureza de cláusula penal, e que pode ser aplicada em caso de descumprimento por parte dos sindicatos, dos empregados ou dos empregadores:¹⁷⁹

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
(...)

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

(...)

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Ainda, consultando-se estatísticas do TST, é possível observar uma redução no número de novas ações trabalhistas que pedem a aplicação e o cumprimento de normas previstas em instrumentos coletivos após a Reforma Trabalhista de 2017. Em 2016, foram 28.510 novas ações sobre aplicabilidade ou cumprimento de cláusulas coletivas.¹⁸⁰ Em 2022, esse número caiu para 3.997 novos casos,¹⁸¹ ou seja, mais de 85% de queda. Quando comparada essa queda com a redução no número de novos casos protocolados na Justiça do Trabalho entre 2016 e 2022, de quase 40% (*vide* Tabela 3), vê-se que as ações com pedidos para aplicação de cláusulas coletivas caíram, proporcionalmente, mais que o dobro do que o geral.

Isso pode significar que os empregadores costumam cumprir mais os dispositivos previstos em uma negociação coletiva de trabalho do que os dispositivos da lei, ainda mais depois da Reforma Trabalhista, que garantiu às negociações coletivas um maior protagonismo nas relações de trabalho.

Por outro lado, pode ser que a queda no número de pedidos de aplicação de cláusulas coletivas em ações trabalhistas, desde a Reforma Trabalhista, tenha relação

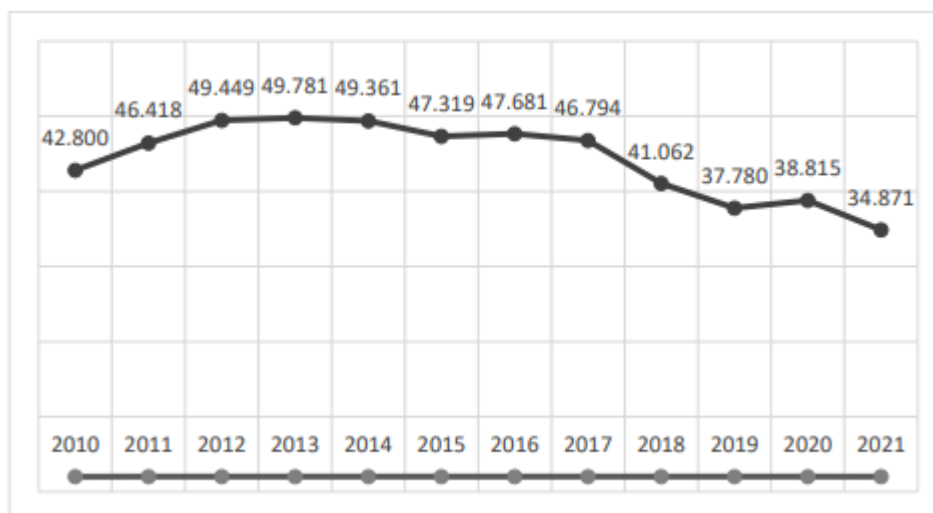
¹⁷⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

¹⁸⁰ BRASIL. TST. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho**. 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+VT+ano+2016/1fcdb616-e886-330d-26f6-c20d717ec435>. Acesso em 22 de novembro de 2023.

¹⁸¹ BRASIL. TST. **Assuntos no TST**. Ranking de Casos Novos - 2018 a 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 22 de novembro de 2023.

com a queda na quantidade de negociações coletivas de trabalho firmadas no país após a sua promulgação. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego demonstram essa queda:¹⁸²

Elemento Gráfico 2: Evolução de novas Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil entre 2010 e 2021.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

Tabela 5: Evolução de novos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil entre 2010 e 2021 (destaque em vermelho para o período pós-reforma).

Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ACT	33.857	36.644	39.318	39.674	39.786	38.106	38.490	37.562	32.475	29.621	29.128	26.499
ACT Aditivo	1.403	1.663	1.717	1.836	1.721	1.579	1.381	1.498	1.373	1.466	2.567	1.758
CCT	6.581	7.074	7.236	7.222	6.852	6.809	6.862	6.878	6.170	5.683	5.605	5.588
CCT Aditivo	959	1.037	1.178	1.049	1.002	825	948	856	1.044	1.010	1.515	1.026
TOTAL	42.800	46.418	49.449	49.781	49.361	47.319	47.681	46.794	41.062	37.780	38.815	34.871

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁸² Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em 24 de novembro de 2023.

Dessa forma, apesar dos instrumentos coletivos de trabalho serem uma forma de arranjo institucional trabalhista marcado por um paternalismo mais suave do que os arranjos regidos só pela lei, aqueles conseguem reduzir os custos de transação por via da autonomia privada coletiva. Inclusive, por incentivar a negociação entre as categorias patronais e laborais de um determinado mercado, o instrumento coletivo pode trazer regramentos pontuais e necessários para as duas partes, não previstos no direito positivado, que costuma ser mais abrangente.

A Reforma Trabalhista possibilitou o fortalecimento das negociações coletivas por meio do art. 611-A da CLT, permitindo que esse tipo de negociação prevalecesse sobre a lei em algumas matérias. O Tema 1046 do STF, por sua vez, deu maior segurança jurídica ao instituto da negociação coletiva. Contudo, apesar disso, a Lei 13.467/2017 pode ter sido também responsável para que a quantidade de acordos e convenções coletivas firmadas no país caísse, atingindo o menor número em 2021 (entre os anos 2010 e 2021).

Como o Direito Sindical pode ser aprimorado para que a autonomia privada coletiva se torne a regra e os instrumentos coletivos se tornem o principal instituto nas relações de trabalho, a fim de maximizar os níveis de utilidade agregada dos empregados e empregadores, é o tema da próxima parte deste capítulo.

4.2 O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COM O FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

A Reforma Trabalhista de 2017 pôs fim à contribuição sindical compulsória (também conhecida por imposto sindical) devida pelos trabalhadores e empregadores, e que existia no ordenamento jurídico brasileiro desde 1940. O fim da exigência veio pela alteração do art. 579 da CLT, já transcrito no capítulo 2 desta dissertação.

Essa alteração acabou levando a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) a ingressar com uma ADI no STF para tornar inconstitucional o artigo 1º da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que deu a nova redação do art. 579 da CLT. Em 2018, no julgamento dessa ADI e de outras 18 também ajuizadas contra a nova regra, bem como da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação, os Ministros do STF

declararam constitucional, por 6 (seis) votos a 3 (três), o fim da obrigatoriedade do pagamento de uma contribuição sindical.¹⁸³

Esse imposto era pago uma vez por ano e as regras com relação ao valor devido pelo trabalhador formal (o qual tinha o valor descontado diretamente da sua folha de pagamento), pelo empregador e pelos profissionais liberais ainda se encontram disponíveis no art. 580 da CLT, para aqueles que expressam o desejo de continuar contribuindo para sua categoria sindical:¹⁸⁴

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

Classe de Capital		Alíquota
1.	até 150 vezes o maior valor-de-referência.....	0,8%
2.	acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor-de-referência	0,2%
3.	acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor-de-referência.....	0,1%
4.	acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor-de-referência.....	0,02%

No entanto, apesar da mudança nas regras de contribuição aos sindicatos, a Reforma Trabalhista não alterou o regime de unicidade sindical – modelo de representação sindical que existe no ordenamento jurídico brasileiro,

¹⁸³ BRASIL. STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 07 de dezembro de 2023.

¹⁸⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2023.

ininterruptamente, desde a Constituição de 1937, conforme demonstrado no capítulo 2.

Apesar do Brasil ser um dos membros fundadores da OIT, nem todas as convenções desta instituição que abordam sobre liberdade sindical foram ratificadas no país, exatamente porque afrontam as regras do sistema de unicidade sindical estabelecidas no ordenamento jurídico nacional. Atualmente, a unicidade sindical é garantida pelo art. 8º II da Constituição Federal:¹⁸⁵

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;

A diferença do modelo de unicidade sindical para o de liberdade (ou pluralidade) sindical é que, no primeiro caso, a lei impõe a existência de um único sindicato para representar os interesses de um determinado grupo de trabalhadores ou de empregadores, que no Brasil estão divididos em “categorias”; sendo a categoria profissional, a dos empregados, e a categoria econômica, a dos empregadores. Já no segundo caso, há ampla liberdade na criação de mais de um sindicato para representar um mesmo grupo de trabalhadores ou de empregadores. Importante destacar que em um sistema de liberdade sindical, a lei não impõe a pluralidade, mas apenas possibilita que ela ocorra.¹⁸⁶

Dessa forma, no sistema brasileiro, de unicidade sindical, só pode existir um sindicato representando os interesses de toda uma categoria profissional ou econômica, devendo somente essa representação não ultrapassar as regras da Constituição; ou seja, a representatividade do sindicato de uma categoria deve ocorrer “na mesma base territorial, (...) não podendo ser inferior à área de um Município.”

Apesar do art. 8º, *caput*, da Constituição de 1988 estabelecer que é livre a associação de trabalhadores e empregadores em sindicatos, por conta do modelo de unicidade sindical, os sindicatos continuam negociando em nome de toda a categoria, garantindo a todos que se enquadram, direitos e obrigações coletivas.¹⁸⁷ Assim, no

¹⁸⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2023.

¹⁸⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 1122.

¹⁸⁷ BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos - Sindicalismo**. 2ª edição. São Paulo. Editora LTr, 1994. Pg. 82.

Brasil, mesmo que um empregado não se associe ao sindicato, por este pertencer a uma categoria profissional específica, ele será beneficiado e atingido involuntariamente pelos acordos e convenções coletivas firmados pela entidade sindical de sua categoria.

É dessa forma que o conceito de liberdade sindical, defendido pela OIT, implica não só liberdade de associação, mas também autonomia sindical (contra o dirigismo compulsório dos sindicatos) e em pluralidade sindical (com a possibilidade de existir mais de um sindicato representando uma mesma categoria econômica ou profissional).¹⁸⁸

Como uma eventual mudança do modelo de unicidade sindical para o de liberdade sindical exigiria uma Emenda à Constituição (para alterar o art. 8º II da CF), esta não teria como ter sido englobada pela Reforma Trabalhista, visto que a Reforma se deu por meio de lei ordinária.

Dessa forma, desde novembro de 2017, apesar dos sindicatos continuarem negociando direitos e benefícios em nome de todos que integram uma respectiva categoria, não há obrigatoriamente uma contrapartida financeira por parte dos trabalhadores e dos empresários.

O fim da exigência de uma contribuição aos sindicatos, inclusive, pode explicar o motivo dos anos seguintes à Reforma Trabalhista serem marcados por uma queda na arrecadação por parte destes.¹⁸⁹

Elemento Gráfico 3: Arrecadação anual com contribuições sindicais (patronais e laborais) em R\$ milhões, entre 2017 e 2022.

¹⁸⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª edição, Rio de Janeiro. Editora Forense, 1995. Pg. 65

¹⁸⁹ Ministério do Trabalho e Emprego. **Extrato – Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana (GRCSU)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/contribuicao-sindical/extrato-guia-de-recolhimento-da-contribuicao-sindical-urbana-grcsu>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, as contribuições para sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais caíram de R\$ 3,045 bilhões em 2017 para R\$ 58,1 milhões em 2022, uma queda de 98% na arrecadação. Só no primeiro ano após a Reforma Trabalhista, em 2018, a queda foi de 86,5%.

Quando observados somente os dados das contribuições dos empregados, a queda na arrecadação anual entre 2017 e 2022 foi ainda mais acentuada, de mais de 99%:¹⁹⁰

Elemento Gráfico 4: Arrecadação anual com contribuições sindicais de trabalhadores em R\$ milhões, entre 2017 e 2022.

¹⁹⁰ Ministério do Trabalho e Emprego. **Extrato – Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana (GRCSU)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/contribuicao-sindical/extrato-guia-de-recolhimento-da-contribuicao-sindical-urbana-grcsu>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Essa queda na arrecadação por parte dos sindicatos pode ser um dos principais motivos, se não o principal, para que o número de novas negociações coletivas firmadas também caísse após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, como demonstrado no capítulo 4.1.

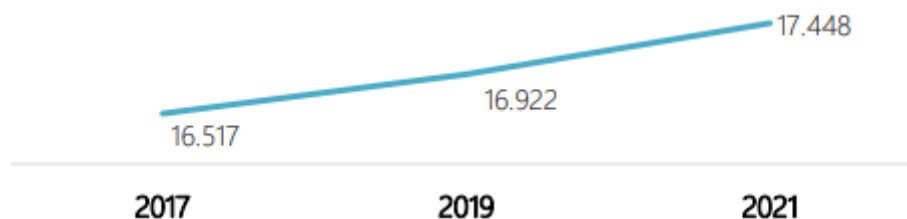
Isso significa que, apesar de um dos objetivos de a Reforma Trabalhista ter sido exatamente valorizar o instituto da negociação coletiva no mercado de trabalho (conforme exposto no Projeto de Lei 6.787/2016),¹⁹¹ pode-se dizer que o instituto tem perdido espaço como ditame das relações laborais desde então, mesmo com o art. 611-A da CLT passando a prever que os acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a lei em algumas matérias. Essa queda pode ser atribuída ao enfraquecimento dos sindicatos com a redução da contribuição sindical.

Em contrapartida à queda no número de novos instrumentos coletivos de trabalho, o número de sindicatos no Brasil aumentou em mais de 5% entre 2017 e 2021, segundo dados do Ministério do Trabalho reunidos pela Confederação Nacional

¹⁹¹ BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. 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. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523451&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em 11 de dezembro de 2023.

da Indústria (CNI), o que demonstra não haver relação entre a queda do número de negociações coletivas com o número de sindicatos no mesmo período:¹⁹²

Elemento Gráfico 5: Evolução do número de sindicatos no Brasil entre 2017 e 2021.



Fonte: CNI com dados do Ministério do Trabalho e Previdência.

A ex-Ministra do STF, Rosa Weber, que foi um dos votos vencidos no julgamento da ADI 5.794, votando pela inconstitucionalidade do fim do imposto sindical obrigatório, chegou a prever o prejuízo nas atividades das entidades sindicais que a nova regra do art. 479 da CLT traria, devido à queda da arrecadação financeira por parte destas:¹⁹³

É inegável, portanto, o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista, responsáveis pela defesa dos interesses e direitos de todos os integrantes das respectivas categorias. (grifado)

Para a então Ministra do STF, o sistema sindical definido pela Constituição de 1988, ao não materializar em sua totalidade o princípio da liberdade sindical, afastando o pluralismo, impôs a unicidade sindical para a legitimidade de representação da atuação dos sindicatos. Dessa forma, por representar toda uma categoria e negociar em nome e para todos que engloba (associados e não associados), não teria como apenas alterar a parte do modelo sindical sem uma alteração do todo, “sob pena de uma desarmonia que atenta contra os comandos

¹⁹² CNI. O cenário sindical brasileiro e os 5 anos da Modernização Trabalhista. **RT Informa**. Ano 08, nº 31, julho de 2022. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20-%20N.%2032%20JULHO%20-%20O%20cenario%20sindical%20brasileiro%20e%20os%205%20anos%20da%20Modernizacao%20Trabalhista.pdf>. Acesso em 02 de dezembro de 2023.

¹⁹³ BRASIL. STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em 11 de dezembro de 2023.

constitucionais”. “É um tripé. Afasta um, a casa cai”, completou a ex-Ministra ao falar do fim da contribuição sindical obrigatória sem mudar o sistema de unicidade sindical.

De acordo com Richard Posner, a função básica do direito é alterar incentivos na sociedade.¹⁹⁴ Com a Reforma Trabalhista, os legisladores tinham o objetivo de flexibilizar a legislação do trabalho, incentivando a autonomia privada coletiva que existe no instituto da negociação coletiva. Contudo, tudo indica que o fim da obrigatoriedade da cobrança do imposto sindical acabou causando, involuntariamente, um desincentivo a essas negociações, tendo em vista a queda na arrecadação por parte dos sindicatos, tanto patronais quanto laborais. Assim, sem o adequado custeio, os sindicatos perderam força e isso inviabilizou algumas negociações coletivas.

Sem o instituto da negociação coletiva cobrindo boa parte dos trabalhadores e empregadores, caberá à lei regulamentar a maior parte das relações de trabalho no país. Como acima já abordado, do ponto de vista do Teorema de Coase – que justifica a necessidade de um intervencionismo do Estado nas negociações privadas à medida que os custos de transação forem maiores – a lei pode ser um instrumento para reduzir a assimetria de informação existente no mercado de trabalho, estabelecendo direitos aos trabalhadores que são inegociáveis e irrenunciáveis, evitando, assim, um aumento dos custos sociais e uma queda no bem-estar social. Contudo, no Direito Individual do Trabalho há pouco espaço para negociações¹⁹⁵ (*vide* arts. 9º, 444 e 468 da CLT)¹⁹⁶, e é aí que o Direito Sindical pode se enquadrar melhor ao Teorema de Coase.

Se os custos de transação nas relações trabalhistas são causados, em parte, devido à assimetria informacional, com uma maior abrangência das negociações coletivas, cuja presença do sindicato dos trabalhadores é obrigatória e seus

¹⁹⁴ POSNER, Richard A. Law and Economics in Common-Law, Civil-Law, and Developing Nations. **Ratio Juris Journal**. Vol. 17, nº. 1, março de 2004. Pgs. 66 a 79.

¹⁹⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pg. 37.

¹⁹⁶ “Art. 9º da CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” “Art. 444 da CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” “Art. 468 da CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 13 de dezembro de 2023.

representantes têm estabilidade no emprego contra dispensas arbitrárias, essa assimetria pode também ser reduzida. E nesses casos ainda há um incentivo à autonomia privada coletiva, garantindo aos empregados e empregadores mais liberdade para negociar matérias de seus interesses e específicas à categoria.

Dessa forma, se ainda for de interesse do Poder Público incentivar a formalização de mais instrumentos coletivos de trabalho no país, reduzindo no mercado de trabalho a presença do paternalismo mais duro (imposto pelo direito positivado), é necessário que haja uma reforma na legislação sindical.

Como a queda no número de novos acordos e convenções coletivas após a Lei 13.467/2017 parece estar associada ao fim da contribuição sindical obrigatória, uma das opções seria retornar com esta, algo que pode ser feito via Projeto de Lei Ordinária.

Outra opção, mais recomendável, seria fazer uma reforma na Constituição para alterar o dispositivo do art. 8º que prevê a unicidade sindical como modelo de sindicalismo no Brasil, bem como ratificar a convenção 87 da OIT, que diz respeito à liberdade sindical e à proteção ao direito de sindicalização.¹⁹⁷ Nesse caso, haveria a possibilidade de existir mais de um sindicato representando a mesma categoria profissional ou econômica, e os trabalhadores (formais e informais) e os empregadores poderiam optar em qual se filiar, ou não se filiar a nenhum. Nascimento assim comenta sobre este sistema recomendado pela OIT:¹⁹⁸

as objeções que são apontadas quanto ao sistema do sindicato único cingem-se à restrição que se impõe à livre constituição de sindicatos pelos interessados, de modo que aqueles que pertencem ao grupo não têm outras opções, ainda que em desacordo com as diretrizes sindicais.

Portanto, se houvesse essa dita reforma na Constituição, não haveria mais uma representatividade compulsória como ocorre no atual modelo, na qual toda a categoria é representada por um único sindicato, independente de filiação do indivíduo. Ainda, não haveria a cobrança de uma contribuição de empregados e empregadores que não são filiados ao sindicato, pois somente os associados seriam

¹⁹⁷ Organização Internacional do Trabalho. **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

¹⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2012, Pg. 1307.

obrigados a seguir as diretrizes e contribuir com estes, bem como também seriam os únicos beneficiados pelas negociações coletivas:¹⁹⁹

é preciso que exista uma forma de custeio da atividade das entidades sindicais, o que deveria ser feito por intermédio de contribuições espontâneas dos filiados e não por intermédio de contribuições compulsórias.

Com o fim da unicidade sindical, a concorrência entre os sindicatos em busca de mais filiados também poderia trazer um maior nível de eficiência ao instituto da negociação coletiva, visto que impediria o monopólio. Como acima já abordado, os monopólios constituem uma falha de mercado, gerando também uma perda de incentivos de competitividade, que por sua vez, reduzem o bem-estar social.

Aqueles que são contrários ao modelo de unicidade sindical afirmam que os sindicatos detentores de um monopólio não se veem incentivados a negociar para garantir melhores benefícios aos seus representados, até porque estes não têm outra opção. Assim, no modelo de liberdade sindical, os sindicatos que fornecerem o melhor serviço a um preço razoável (melhor custo-benefício), possivelmente irão atrair um maior número de filiados, que irão se associar e contribuir por livre espontânea vontade para serem abrangidos pelas negociações coletivas.

Esse modelo, portanto, poderia gerar um incentivo aos acordos e às convenções coletivas de trabalho na medida em que os sindicatos iriam querer competir entre si para atrair um maior número de associados, garantindo os melhores benefícios a eles.

Por fim, uma outra opção que o Poder Público pode se utilizar para tentar incentivar o instituto da negociação coletiva, sem se desfazer do modelo de unicidade sindical atualmente vigente, é permitindo a cobrança de uma contribuição assistencial, inclusive de trabalhadores e empregadores não associados a sindicatos.

A contribuição assistencial é um suporte financeiro a sindicatos cujo valor é previsto em acordos ou convenções coletivas, devidamente fixado e aprovado pelos empregados ou empregadores em assembleia da categoria, convocada por meio da publicação de edital.²⁰⁰ Com previsão no art. 513, alínea “e”, da CLT, quando instituída por instrumento coletivo, a contribuição passa a ser obrigatória a “todos aqueles que

¹⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2011. Pg. 177.

²⁰⁰ MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou**. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2018. Pg. 175.

participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.²⁰¹ Ou seja, se prevista em negociação coletiva, a contribuição assistencial precisa ser paga por todos aqueles que pertencem à categoria, e não só pelos associados.

Contudo, no mês de fevereiro de 2017, no julgamento do ARE nº 1.018.459, o STF entendeu pela inconstitucionalidade da cobrança de uma contribuição assistencial de trabalhadores não filiados a sindicatos.²⁰² Dessa forma, a partir de então, acordos e convenções coletivas não poderiam instituir uma contribuição assistencial compulsória aos empregados e empregadores não filiados aos sindicatos.

Isso mudou em parte no mês de setembro de 2023, quando o STF firmou um novo entendimento a respeito do tema. Após o julgamento dos Embargos de Declaração do ARE 1.018.459, passou-se a considerar constitucional a cobrança de uma contribuição assistencial de empregados e empregadores não filiados, desde que estes tivessem direito de se opor ao pagamento:²⁰³

É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

O relator do caso, Ministro Gilmar Mendes, ao votar pelo acolhimento do recurso de Embargos de Declaração, afirmou que a Reforma Trabalhista, quando acabou com o imposto sindical obrigatório sem modificar o sistema de unicidade sindical, deixou os sindicatos sem recursos para defender os interesses de todos os indivíduos que pertencem às suas respectivas categorias, prejudicando inclusive o instituto da negociação coletiva:²⁰⁴

²⁰¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

²⁰² BRASIL. TST. **STF reafirma jurisprudência do TST que veda cobrança de contribuição assistencial de não sindicalizados**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-reafirma-jurisprudencia-do-tst-que-veda-cobranca-de-contribuicao-assistencial-de-trabalhadores-nao-sindicalizados>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

²⁰³ BRASIL. STF. **Tema 935 - Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

²⁰⁴ BRASIL. STF. **Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

(...) Tal ocorre porque o ordenamento jurídico brasileiro, até o advento da Lei 13.467/2017, baseava seu sistema sindical na conjugação da unidade sindical (princípio segundo o qual é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial – Constituição, art. 8º, II), e da contribuição sindical obrigatória. Com o fim da natureza tributária da exação, os sindicatos perderam sua principal fonte de receita, mas essa inovação – calcada na ideia de que os empregados deveriam ter o direito de decidir se desejam ser representados por determinada entidade sindical –, não veio acompanhada do estabelecimento da pluralidade sindical (ideia de que seria possível a instituição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, sendo facultado aos trabalhadores escolher qual sindicato melhor lhes representa e, portanto, merece a sua filiação e contribuição). Como resultado, os sindicatos que representam as categorias profissionais, únicos em sua respectiva base territorial, se viram esvaziados, pois a representação sindical, ausentes os recursos financeiros necessários à sua manutenção, tornou-se apenas nominal (sem relevância prática). Os trabalhadores, por consequência, perderam acesso a essa essencial instância de deliberação e negociação coletiva frente a seus empregadores (...)

Para a maioria dos Ministros do STF, portanto, a possibilidade de criação da contribuição assistencial, destinada prioritariamente ao custeio de negociações coletivas, juntamente com a garantia do direito de oposição, assegura a existência do sistema sindicalista e a liberdade de associação.²⁰⁵

Todavia, como a decisão do Supremo Tribunal Federal é de setembro de 2023, ainda não se tem dados suficientes para se constatar se houve um aumento na arrecadação por parte dos sindicatos ou até mesmo um aumento no número de novas negociações coletivas desde então.

Esse modelo de arrecadação sindical também pode encontrar obstáculos a partir do momento em que um número elevado de agentes não filiados quiser se opor ao pagamento dessa contribuição assistencial. Mesmo que os acordos e convenções coletivas possam estabelecer a cobrança deste tipo de contribuição de todos que pertençam a categoria, o STF entendeu que os não filiados (não sindicalizados) podem se opor e não realizar o pagamento, o que pode manter as entidades sindicais com baixos recursos financeiros para negociarem em nome de toda a categoria.

Dessa forma, ainda se mantém a preocupação com uma fonte de financiamento sustentável aos sindicatos, para que estes possam representar os

²⁰⁵ BRASIL. STF. **Tema 935 - Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

trabalhadores e, conseqüentemente, criem no mercado de trabalho arranjos institucionais menos rígidos, mais flexíveis à autonomia privada das partes e com menores custos de transação, via negociações coletivas.

5. CONCLUSÕES

De acordo com o Teorema de Coase, “numa situação de custos de transação zero, a alocação final de um bem, obtida por meio de barganha entre as partes, será sempre eficiente”. Contudo, como foi demonstrado no decorrer da dissertação, devido às falhas de mercado, não existem relações contratuais em que os custos de transação são zero, pois sempre haverá fatores que dificultam ou impedem as trocas entre os indivíduos.

Por essa razão, o próprio Coase admitia a intervenção do Estado nas relações contratuais como forma de reduzir os efeitos dessas falhas de mercado e maximizar os níveis de bem-estar dos agentes envolvidos. E para o economista britânico, essa intervenção deveria ser feita pelas instituições, que, ao criar regras claras para os agentes econômicos, conseguem reduzir os custos de transação das negociações e ainda promovem um maior crescimento econômico do país; algo comprovado pelo Banco Mundial em estudo recente.

Trazendo os ensinamentos do Teorema de Coase e da NEI, e aplicando no mercado de trabalho brasileiro, a presente dissertação demonstrou como as instituições que regulamentam esse mercado podem incentivar ou desincentivar os empregados e os empregadores a formar determinados arranjos institucionais que, por sua vez, reduzem ou elevam os custos de transação. Como as relações de trabalho são marcadas por assimetrias de informação entre as partes, para que haja uma maximização dos níveis de utilidade agregada dos agentes econômicos, é necessário que essas instituições foquem em equilibrar os poderes de barganha. E é nesse ponto que o Direito Sindical pode auxiliar.

Enquanto no Direito Individual do Trabalho a tentativa de reduzir os impactos das assimetrias de informação vem por meio da imposição de diversos direitos ao trabalhador, que são irrenunciáveis e inegociáveis, o Direito Sindical visa equiparar os poderes de barganha ao exigir que os empregados sejam representados pelo sindicato da categoria em todas as negociações com a parte patronal, permitindo, por outro lado, que esses instrumentos firmados por meio de acordos coletivos e convenções coletivas possibilitem alguma renúncia de direitos (positivados na lei).

O Direito Sindical, portanto, garante maior autonomia negocial das partes, quando comparado com o Direito Individual do Trabalho, ainda mais ao garantir que os representantes dos trabalhadores nos sindicatos profissionais não possam sofrer

dispensas arbitrárias dos empregadores, dando maior segurança para aqueles no momento das negociações. Dessa forma, as instituições em torno do Direito Sindical brasileiro se adaptam melhor às ideias do Teorema de Coase, porque criam regras que visam reduzir os impactos das assimetrias de informação nas relações laborais, mas permitem um maior grau de negociação, garantindo também maior autonomia de vontade das partes.

Desde o início do século XX, o Direito Sindical, como demonstrado no capítulo 2, passou a ganhar cada vez mais espaço no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive passando a prever os instrumentos coletivos de trabalho como fonte do Direito do Trabalho a partir da Constituição de 1934.

Com a promulgação da atual Constituição Federal, em 1988, os sindicatos passaram a gozar de maior autonomia administrativa e os direitos coletivos foram expandidos, mas a Constituição manteve o sistema de unicidade sindical que existe, de forma ininterrupta, desde 1937, apesar de Convenções da OIT (na qual o Brasil está entre um dos países fundadores) defenderem o modelo de liberdade (ou pluralidade) sindical.

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, o Direito Sindical sofreu mais alterações e foi ampliado no ordenamento jurídico para fazer com que o instituto da negociação coletiva pudesse prevalecer sobre algumas matérias previstas na legislação infraconstitucional, com fulcro no art. 611-A da CLT, adicionado pela Lei 13.4567/2017. Inclusive, em junho de 2022, por meio do Tema 1046, o STF firmou a tese de que é válida a norma coletiva de trabalho limitar ou restringir direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Outra alteração trazida pela Reforma Trabalhista foi a do art. 579 da CLT, que acabou com o imposto sindical obrigatório devido por todos os trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria profissional ou econômica, tornando esta contribuição algo opcional. Isso, por outro lado, acabou levando os sindicatos a perder boa parte de sua arrecadação, resultando em uma queda no número de novas negociações coletivas desde então.

Dessa forma, apesar de um dos objetivos da Reforma Trabalhista ter sido exatamente incentivar as negociações coletivas, os dados apresentados neste trabalho parecem demonstrar que o fim do imposto sindical compulsório pela lei acabou resultando em um desincentivo à formalização desses arranjos institucionais.

A Lei 13.467/2017 trouxe diversos avanços na legislação do trabalho, incluindo a regulamentação do teletrabalho e do processo de homologação de acordo extrajudicial, incentivando outras formas de resolução de conflitos trabalhistas que não a por via judicial. Contudo, no âmbito do Direito Sindical, as alterações trazidas pela Reforma podem não ter gerado o resultado pretendido pelos legisladores, devido à ausência de uma reforma no sistema sindical brasileiro como um todo.

Ao pôr fim na compulsoriedade da cobrança de uma contribuição sindical dos trabalhadores, sem ter alterado o sistema de unicidade sindical, a Reforma Trabalhista manteve a regra de que os sindicatos profissionais devem negociar e firmar instrumentos coletivos para toda uma categoria – incluindo os empregados que não contribuem e não são filiados ao sindicato –, mas agora com menos recursos financeiros do que antes da Lei 13.467/2017.

Por essa razão, se ainda for de interesse do Poder Público incentivar nas relações laborais a criação de mais arranjos institucionais que sejam oriundos das negociações coletivas, e não do direito positivado, é preciso fazer outras alterações na legislação sindical brasileira.

Como é possível associar a queda no número de negociações coletivas de trabalho com o fim do imposto sindical obrigatório, uma das alternativas para tentar incentivar o aumento de acordos e convenções coletivas é, exatamente, retornar com a contribuição compulsória. Dessa forma, todos os trabalhadores de uma categoria (sindicalizados ou não), que já são, pelo modelo de unicidade sindical, beneficiados pelos instrumentos coletivos firmados pelo respectivo sindicato, voltariam a ter que contribuir financeiramente com as atividades deste.

Outra alternativa seria seguir o que a própria OIT recomenda na Convenção 87 e reformar o sistema sindical brasileiro, transformando-o em um de liberdade sindical. Neste modelo, somente os trabalhadores sindicalizados, que de fato contribuem financeiramente com os seus sindicatos, seriam abrangidos pelas negociações coletivas firmadas por estes com os empregadores. Além do mais, não haveria proibição de coexistirem mais de um sindicato representando uma mesma categoria, o que poderia levar a uma maior concorrência entre as entidades sindicais na tentativa de atrair mais filiados – algo que, inclusive, pode gerar mais benefícios para a classe trabalhadora.

O problema dessa segunda alternativa é que para ser instituída, e colocar fim ao modelo de unicidade sindical, seria necessária uma Emenda à Constituição, que

exige um quórum maior de parlamentares para ser aprovada, de 60% do total de deputados e senadores, e que precisa ser votada duas vezes em cada Casa do Legislativo. Já no caso de um retorno do imposto sindical obrigatório, só seria necessária uma votação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, com a aprovação de 50% dos parlamentares (deputados e senadores) presentes na sessão.

Por fim, outra alternativa é permitir que os sindicatos estabeleçam, em estatuto, a possibilidade da cobrança de contribuições assistenciais de todos aqueles que pertençam à categoria, independente de filiação, para fins de financiar as negociações coletivas de trabalho. Esse modelo, inclusive, foi declarado constitucional pelo STF em setembro de 2023, passando os sindicatos profissionais a poderem cobrar contribuições assistenciais dos trabalhadores. Contudo, a Corte também estabeleceu que esses trabalhadores podem se recusar a pagar a contribuição, se assim preferirem. E como a decisão do STF ocorreu há menos de 6 (seis) meses, ainda não é possível saber se ela terá impacto nas receitas dos sindicatos.

Dessa forma, sob a ótica da Análise Econômica do Direito, e com fundamento no Teorema de Coase, ainda se mantém a necessidade do Poder Público criar institutos que incentivem a formalização de novas negociações coletivas de trabalho, visto que a Reforma Trabalhista e o Tema 1046 do STF, por si sós, apesar de terem expandido formalmente o Direito Sindical no ordenamento jurídico, não foram eficazes de expandi-lo de fato nas relações laborais; não gerando impacto direto na redução dos custos de transação neste mercado.

REFERÊNCIAS

Agência Brasil. **PIB cresce 2,9% em 2022 e fecha o ano em R\$ 9,9 trilhões.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/pib-cresce-29-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-99-trilhoes>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

ARAÚJO, Fernando. **ANÁLISE ECONÔMICA DO CONTRATO DE TRABALHO. Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 3, n. 5. 2014. Pg. 3179.

ARAÚJO, Fernando. **Introdução à economia.** 3ª edição. Lisboa. Editora Almedina, 2014. Pgs. 54 e 602.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ª edição. São Paulo. Editora LTr., 2009. Pgs. 1222, 1223 e 1254.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos - Sindicalismo.** 2ª edição. São Paulo. Editora LTr, 1994. Pg. 82.

BAUER, Caroline Silveira; FREITAS, Eduardo Pacheco; CORDEIRO, Jair Silveira; OLIVEIRA, Krisley Aparecida de. **História do Brasil República.** Porto Alegre. Editora Sagah, 2021. Pgs. 106 a 108.

BITTENCOURT, Maurício Vaz Lobo. Princípio da Eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. KLEIN, Vinicius. (coord.). **Análise Econômica do Direito: uma introdução.** 2ª edição. Belo Horizonte. Editora Fórum, 2016. Pg. 30.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em 15 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm. Acesso em 09 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em 15 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Crea sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em 10 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 12 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934**. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em 09 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940**. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-norma-pe.html>. Acesso em 18 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 07 de julho de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 16 de julho de 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm. Acesso em 17 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. 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. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1523451&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em 17 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em 11 de dezembro de 2023.

BRASIL. STF. **Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

BRASIL. STF. **Ministro determina suspensão de processos sobre validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista**. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=415592&ori=1>.
Acesso em 26 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633** **Goiás.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>.
Acesso em 27 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1#:~:text=A%20tese%20fixada%20foi%20a%20seguinte%3A%20%E2%80%9CS%C3%A3o%20constitucionais,compensat%C3%B3rias%2C%20desde%20que%20respeitados%20os%20direitos%20absolutamente%20indispon%C3%ADveis%E2%80%9D>.
Acesso em 28 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso
22 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>.
Acesso em 20 de novembro de 2023.

BRASIL. STF. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em 27 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária.** Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152#:~:text=A%20transa%C3%A7%C3%A3o%20extrajudicial%20que%20importa%20rescis%C3%A3o%20do%20contrato,como%20dos%20demais%20instrumentos%20celebrados%20com%20o%20empregado>. Acesso em 20 de dezembro de 2023.

BRASIL. STF. **Tema 935 - Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

BRASIL. STF. **Tema: 1046.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046>. Acesso em 27 de julho de 2023.

BRASIL. STF. **Validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista é tema de repercussão geral.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410168>. Acesso em 26 de julho de 2023.

BRASIL. TST. **STF reafirma jurisprudência do TST que veda cobrança de contribuição assistencial de não sindicalizados.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-reafirma-jurisprudencia-do-tst-que-veda-cobranca-de-contribuicao-assistencial-de-trabalhadores-nao-sindicalizados>. Acesso em 15 de dezembro de 2023.

BRASIL. TST. **Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho.** 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+VT+ano+2016/1fcdb616-e886-330d-26f6-c20d717ec435>. Acesso em 22 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **Assuntos nas Varas.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 21 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **Assuntos no TST.** Ranking de Casos Novos - 2018 a 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 22 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **História da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2018. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%3A443%2Fweb%2Festatistica%2Fjt%2Frelatorio-geral%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_cur%3D1%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3DRelat%25C3%25B3rio%2BGer%2B2018%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_entryClassName%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_searchPrimaryKeys%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1700889356602%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_groupId%3D18640430%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_format%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedfrom%3D24%252F11%252F2023%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_username%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_folderId%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetTagNames.raw%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetCategoryIds%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedselection%3D0%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modified%3D%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_modifiedto%3D25%252F11%252F2023%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_useAdvancedSearchSyntax%3Dfalse&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_setEntryId=24918389&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=document. Acesso em 19 de novembro de 2023.

BRASIL. TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BURKI, Shahid J.; PERRY, Guillermo. Beyond the Washington Consensus: Institutions Matter. **World Bank Report nº 18428**. The World Bank, Washington, D.C.1998.

BUSKOVIC, Alessandra Barrichello. **Negociação Coletiva de Trabalho e greve sob a ótica da Análise Econômica do Direito**. Curitiba. Editora Mizuno, 2022. Pgs. 68, 69, 74 e 75.

CNI. O cenário sindical brasileiro e os 5 anos da Modernização Trabalhista. **RT Informa**. Ano 08, nº 31, julho de 2022. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20-%20N.%2032%20JULHO%20-%20O%20cenario%20sindical%20brasileiro%20e%20os%205%20anos%20da%20Modernizacao%20Trabalhista.pdf>. Acesso em 02 de dezembro de 2023.

COASE, Ronald Henry. **The Nature of the Firm**. *Economica*, New Series, Vol. 4, Nº. 16. Nov., 1937. Pgs. 386 a 405.

COASE, Ronald Henry. The Problem of Social Cost. **Journal of Law and Economics**. Vol. 3, 1, 1960. Pgs. 1 a 44.

COASE, Ronald. **The firm, the market and the law**. Chicago: Chicago University Press, 1988. Pgs. 8 a 27.

COOTER, Robert; ULEN, Thomas. **Direito e Economia**. 5ª edição. Porto Alegre. Editora Bookman, 2010. Pgs. 63, 64, 105, 109, 110 e 300.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo. Editora LTr, 2007. Pg. 1333.

FIANI, Ronaldo. **Arranjos institucionais e desenvolvimento: o papel da coordenação em estruturas híbridas**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2013.

FURUBOTN, Eirik; RICHTER, Rudolf. The New Institutional Economics: An Assessment. In: FURUBOTN, Eirik; RICHTER, Rudolf. (Eds.) (1991). **The New Institutional Economics**. College Station: Texas A&M University Press. Pgs. 1 a 32.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos**. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2006. Pg. 11.

GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. Metodologia e Epistemologia da Análise Econômica do Direito. **Economic Analysis of Law Review**, v. 1, jan./jun, 2010. Pgs. 7 a 33.

GOMES, Orlando. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo. Editora LTr., 1995. Pgs. 46 e 47.

GONÇALVES, Oksandro O. **Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. Curitiba. Editora IESDE, 2020. Pgs. 17, 19, 26, 27, 29 a 32, 54, 57, 74, 110, 114.

GONÇALVES, Oksandro O.; MASSI, Juliana Machado. Algumas Reflexões sobre a Aplicação da Análise Econômica do Direito ao Direito do Trabalho. **Revista Opinião Jurídica**. Fortaleza. Ano 10, nº 14, Jan-dez. 2012. Pgs. 211 a 230.

IBGE. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 20 de novembro de 2023.

Jusbrasil. **Supremo Tribunal Federal STF – Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 5794 DF – Distrito Federal 0012033-40.2017.1.00.0000**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/559064075>. Acesso em 22 de julho de 2023.

Jusbrasil. **Tribunal Superior do Trabalho TST: AIRR 0114300-21.2007.5.02.0463 - Inteiro Teor**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2089525781/inteiro-teor-2089525784>. Acesso em 20 de dezembro de 2023.

KLEIN, Vinícius. Teorema de Coase. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 67 a 72.

LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert. **História Econômica e Social do Brasil: o Brasil desde a República**. 1ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016. Pgs. 98 a 115 e 192.

MACHADO, Marcel Lopes. A Validade e Eficácia das Normas Coletivas. Mudança de Paradigma Interpretativo. Supremo Tribunal Federal e Lei n. 13.467/2017 (Reforma

Trabalhista). In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JUNIOR, Hédio Gomes Coelho (Coord.). **Novas Matrizes do Direito do Trabalho**. São Paulo Editora LTr., 2019. Pg. 181.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. 2ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2015. Pg. 443.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: entenda o que mudou**. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2018. Pgs. 14 e 175.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2011. Pg. 177.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2023. Pgs. 34 a 39.

MERCURO, Nicholas; MEDEMA, Steven G. **Economics and the law: from Posner to Post-Modernism and Beyond**. Princeton: Princeton University Press, 2006.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Extrato – Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana (GRCSU)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/contribuicao-sindical/extrato-guia-de-recolhimento-da-contribuicao-sindical-urbana-grcsu>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em 24 de novembro de 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral**. 12ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2023. Pg. 18.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 1996. Pgs. 50 a 57.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2012. Pg. 1307.

NETO, Célio Pereira Oliveira. A Negociação Coletiva à Luz da Lei 13.467/2017. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; JUNIOR, Hélio Gomes Coelho (Coord.). **Novas Matrizes do Direito do Trabalho**. São Paulo Editora LTr., 2019. Pgs. 187 e 188.

NORTH, Douglass C. **Institutions, institutional change and economic performance**. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

OLSON, Mancur. Distinguished lecture on economics in government. Big bills left on the sidewalk: why some nations are rich, and others poor. **Journal of Economics Perspectives**, v. 10, n. 2, 1996. Pgs. 8 a 27.

Organização Internacional do Trabalho. **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de julho de 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **Normas Internacionais do Trabalho no Brasil**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de julho de 2023.

PEREIRA, Cáio Mário da Silva. **Instituições de direito civil. volume III. Contratos**. 11ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2004. Pg. 7.

PERONE, Gian Carlo. **A Ação Sindical nos Estados-membros da União Europeia**. São Paulo. Editora LTr., 1996. Pg. 22.

PESSALI, Huáscar Fialho. CUSTOS DE TRANSAÇÃO. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 85 a 94.

PILETTI, Nelson. **História do Brasil**. São Paulo. Editora Ática, 1993. Pg. 220.

PINHEIRO, Armando Castelar; SADDI, Jairo. **Direito, Economia e Mercados**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2006. Pgs. 3 a 39.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. 1ª edição. São Paulo. Editora Blucher, 2017. Pgs. 10 e 54.

PORTO, Antônio José Maristrello. **FGV Rio de Janeiro**. 2013. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO (AED). Pgs. 15 e 16.

PORTO, Antônio Maristrello. GAROUPA, Nuno. **Curso de Análise Econômica do Direito**. 1ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2020. Pgs. 57, 67 e 74.

POSNER, Richard A. Law and Economics in Common-Law, Civil-Law, and Developing Nations. **Ratio Juris Journal**. Vol. 17, nº. 1, março de 2004. Pgs. 66 a 79.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo. Editora Método Ltda, 2020. Pgs. 1 a 15, 36, 37, 64, 850, 1122, 1140.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; AGUSTINHO, Eduardo Oliveira. ECONOMIA INSTITUCIONAL E NOVA ECONOMIA INSTITUCIONAL. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 129 e 130.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; GALESKI JÚNIOR, Irineu. **Teoria geral dos contratos: contratos empresariais e análise econômica**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2009. Pg. 186.

RODRIGUES, Vasco. **Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Lisboa. Editora Almedina, 2016. Pgs. 43 e 158.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª edição, Rio de Janeiro. Editora Forense, 1995. Pg. 65.

SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. **Economia**. Porto Alegre. 19ª edição. AMGH Editora Ltda, 2012. Pgs. 143 e 144.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2018. Pgs. 144, 172 e 353.

SILVA FILHO, José Carlos Moreira da. **Filosofia jurídica da alteridade: por uma aproximação entre o pluralismo jurídico e a filosofia da libertação latino-americana**. Curitiba. Editora Juruá, 1999. Pg. 191.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª edição. Rio de Janeiro. Editora Renovar, 2004. Pg. 46.

The Nobel Prize. **Douglass C. North**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/north/facts/>. Acesso em 12 de novembro de 2023.

The Nobel Prize. **Ronald H. Coase**. Disponível em: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1991/coase/facts/>. Acesso em 10 de agosto de 2023.

TOKARS, Fabio Leandro. Assimetria informacional. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius. **O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte. 2ª edição. Editoria Fórum, 2016. Pgs. 129 e 130.

United Nations. **Member States**. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/member-states>. Acesso em: 04 de julho de 2023.

United Nations. **Universal Declaration of Human Rights - Portuguese**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em 04 de julho de 2023.

WILLIAMSON, Oliver E. Porque direito, economia e organizações. In: ZYLBERSZTAJN, Decio; SZTAJN, Rachel. **Direito e economia: análise econômica do direito e das organizações**. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2005. Pgs. 16 a 59.

WILLIAMSON, Oliver E. **The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting**. New York: The Free Press, 1985.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**. Brasília, v. 3, n. 2, Jul-Dez. 2017. Pgs. 891 a 921.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Empresas, consumidores e mercados: fundamentos microeconômicos. In: CASTELAR PINHEIRO, Armando. PORTO, Antônio José Maristrello. SAMPAIO, Patrícia Pinheiro (coord.). **Direito e Economia: diálogos**. Rio de Janeiro. FGV Editora, 2019. Pg. 141.