

[ VOLTA AO SUMÁRIO ]

## **A REFORMA TRABALHISTA E O PRIMADO DA AUTONOMIA DA VONTADE PRIVADA COLETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. SEU IMPACTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Victor Farjalla<sup>1</sup>

A Reforma Trabalhista talvez não tivesse sido necessária se a Constituição Federal viesse sendo bem interpretada nos seus sinais de flexibilização possível, por negociação coletiva, de alguns dos direitos que assegura aos trabalhadores em seu art. 7º, mesmo sendo da relevância da irredutibilidade salarial (inciso VI) e da duração do trabalho (inciso XIII),

Ao afirmar a liberdade de organização sindical que passou a assegurar (art. 8º), o direito de greve (art. 9º) e o reconhecimento da força obrigatória das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), assentou o tripé de sustentação das negociações coletivas e dos contratos normativos, estes como fonte autônoma e inspiradora

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito e Evolução Social pela UNESA. Procurador aposentado do Estado do Rio de Janeiro. Associado regular do IBAP.

do Direito do Trabalho, por se constituir na instrumentalização da via preferencial de solução dos conflitos pelos próprios agentes nele envolvidos, de forma a assegurar, na relação entre capital e trabalho, uma composição pacífica dos interesses em jogo.

A reforma trabalhista afirmou, em sua essência, a contratualidade privada das relações de trabalho individual e coletiva, segundo o grau de disponibilidade do direito, reservando à lei, apenas, a tutela necessária e inafastável dos direitos absolutamente indisponíveis, verdadeiro núcleo duro de direitos voltados ao mínimo existencial digno, que são os direitos fundamentais do indivíduo e deste enquanto trabalhador subordinado, contemplados nos arts. 5º e 7ª da Constituição, ou seja, os direitos fora de negócio.

As chamadas normas de ordem pública, de natureza imperativa, e impostas de modo indisponível são as que não podem ser violadas pela legislação infraconstitucional ou pelos contratos normativos, fontes do Direito do Trabalho.

As normas que se referem, na Consolidação das Leis do Trabalho, ao contrato de trabalho (Título IV), devem ser entendidas como normas supletivas da autonomia da vontade privada, especialmente a coletiva, suficiente à tutela do hipossuficiente, como, aliás, se dá em sede de relações jurídicas privadas e de natureza econômica, em que prepondera o contrato e não, a lei.

A autotutela coletiva, por via da greve e da negociação coletiva, constitui categoria jurídica nova introduzida no Direito com a Revolução Industrial, fazendo surgir um verdadeiro Novo Direito, sendo, assim, inegável fonte autônoma e preferencial do Direito do Trabalho.

Na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional Pública foi introduzido pela Emenda Constitucional 19/98 o emprego público em relação jurídica contratual privada, submetida ao Direito do Trabalho, que, ao lado dos cargos públicos (relação institucional de Direito Administrativo), passariam a compor os regimes jurídicos

estatutário e trabalhista do quadro de pessoal da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a afirmação do Direito do Trabalho como ramo do direito privado, com primazia do contrato sobre a lei, acentuando nesta a natureza supletiva da vontade das partes, especialmente, da vontade coletiva, não resta dúvida de que a força tutelar desse ramo renovado do Direito para regular as relações de trabalho na Administração Direta, Autárquica e Fundacional Pública, já antes fruto de opiniões contrárias daqui e dali, afirmou-se de patente inaplicabilidade estrutural, em face do sistema constitucional de prerrogativas explícitas ou implícitas próprias do desequilíbrio em favor do ente público para gestão dos serviços públicos.

Com efeito, os princípios da estrita legalidade e da supremacia do interesse público que regem a Administração Pública nas suas relações jurídicas, que comprometem, entre outros, o princípio magno da realidade nas relações de emprego, na superação da forma pelo fato, e a fonte exclusiva da lei para fixação de salários e seus reajustes, resultam em restrições impostas à plena aplicação do Direito do Trabalho na Administração Pública e afetam, de pronto e inevitavelmente, a livre negociação coletiva para o estabelecimento das normas e condições que devam reger as relações de trabalho subordinado entre a Administração Direta e Autárquica e seus empregados públicos, em que avulta proibitiva dessa liberdade o art. 61, §1º, a, da Constituição Federal, ao reservar à lei de iniciativa do Chefe do Executivo o aumento de sua remuneração, ferindo de morte a solução consensual coletiva do conflito original, básico e da essência das relações de trabalho, de natureza econômica, com consequente enfraquecimento da missão dos sindicatos.

Essa limitação a ponto de quase exclusão da negociação coletiva para compor os conflitos coletivos de trabalho na Administração Pública é suficiente a denotar um nível de enfraquecimento do

Direito do Trabalho, por lhe faltar as raízes e a origem de seu surgimento como um Novo Direito. Sem o Direito Coletivo do Trabalho, o Direito Individual do Trabalho perde a sua principal força tutelar e a razão de sua própria existência.

O Direito do Trabalho, portanto, somente possui sua força normativa protecionista plena no âmbito das relações individuais e coletivas das empresas públicas e sociedades de economia mista (CF, art. 173, II).

Em conclusão, a Reforma Trabalhista, fincada na primazia do negociado sobre o legislado, da autonomia privada coletiva e dos contratos normativos, como novas categorias jurídicas que introduziram um Novo Direito, o do Trabalho, veio acentuar a prevalência do regime estatutário de direito público para o pessoal da Administração Direta e Autárquica, salvo se a reforma administrativa que se proclama necessária vier a alterar substancialmente o cenário atual, especialmente, para reservar à relação administrativa de direito público, não contratual, apenas as funções típicas de Estado (cargos públicos) reservando ao Direito do Trabalho, em toda a sua plenitude, as demais funções necessárias à prestação do serviço público, de modo a assegurar aos seus integrantes a plena autonomia da vontade privada coletiva, para negociação coletiva de seus interesses trabalhistas.