

FISSURAS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ENTRE A REFORMA DE 2017 E AS NORMAS DE EMERGÊNCIA DA PANDEMIA

FISSURES IN COLLECTIVE BARGAINING: BETWEEN THE 2017 REFORM AND THE PANDEMIC EMERGENCY RULES

FISURAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ENTRE LA REFORMA DE 2017 Y LAS NORMAS DE EMERGENCIA POR LA PANDEMIA

SIDNEI MACHADO

<https://orcid.org/0000-0002-8934-7566> / <http://lattes.cnpq.br/1779615059502476> / sidneimchd@gmail.com

Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Curitiba, Paraná, Brasil

RESUMO

O artigo aborda o processo de reconfigurações normativas da negociação coletiva no Brasil no cenário pós-reforma trabalhista de 2017. O sistema de negociação coletiva é examinado em dois momentos que se conectam: (1) os efeitos derivados das reformas institucionais de 2017 (Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017) e; (2) o impulso das normas extraordinárias sobre negociação coletiva de emergência da pandemia da covid-19, em 2020 e 2021. O artigo discute a hipótese de aprofundamento da mudança paradigmática decorrente da erosão do modelo normativo de negociação coletiva. Argumenta-se que: (1) houve a erosão do modelo de relações de trabalho da Constituição brasileira de 1988; (2) estar em emergência de um novo paradigma na negociação coletiva, ainda em transição, com a polarização entre a lei e contrato. O artigo finaliza com a constatação da ampliação da fissura no modelo de negociação coletiva baseado na norma estatal e na Constituição, com riscos para a democraticidade do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Constituição, Direito do Trabalho, Negociação coletiva, Reforma Trabalhista, Pandemia.

ABSTRACT

The article addresses the process of normative reconfigurations of collective bargaining set in motion in Brazil in the context of the post-2017 labor reform. The collective bargaining system is examined within two intertwining moments: (1) the effects derived from the institutional reforms of 2017 (Law nº 13,429/2017 and 13,467/2017) and (2) the impetus of the extraordinary rules on collective bargaining in the wake of the covid-19 pandemic, in 2020 and 2021. The article discusses the hypothesis of a deepening of the paradigm shift resulting from the erosion of the normative model of collective bargaining. It is argued that: (1) there was an erosion of the labor relations model of the Brazilian Constitution of 1988; (2) the emergence of a new paradigm in collective bargaining, still in transition, with the polarization between law and contract. The article ends with the observation of the widening of the fissure in the collective bargaining model based on the state norm and the Constitution, with risks for the democratic nature of Labour Law.

Keywords: Constitution, Labour Law, Collective bargaining, Labor Reform, Pandemic.

RESUMEN

El artículo aborda el proceso de reconfiguraciones normativas de la negociación colectiva puesto en marcha en Brasil en el contexto de la reforma laboral post-2017. Se examina el sistema de negociación colectiva en dos momentos entrelazados: (1) los efectos derivados de las reformas institucionales de 2017 (Ley nº 13.429/2017 y 13.467/2017) y (2) el impulso de las normas extraordinarias sobre negociación colectiva a raíz de la pandemia de covid-19, en 2020 y 2021. El artículo discute la hipótesis de una profundización del cambio de paradigma resultante de la erosión del modelo normativo de la negociación colectiva. Se argumenta que: (1) hubo una erosión del modelo de relaciones laborales de la Constitución brasileña de 1988; (2) el surgimiento de un nuevo paradigma en la negociación colectiva, aún en transición, con la polarización entre ley y contrato. El artículo finaliza con la observación de la ampliación de la fisura en el modelo de negociación colectiva basado en la norma estatal y la Constitución, con riesgos para el carácter democrático del Derecho del Trabajo.

Palabras clave: Constitución, Derecho Laboral, Negociación Colectiva, Reforma Laboral, Pandemia.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1. A REFORMA DE 2017; 2. AS RESPOSTAS À PANDEMIA; 3. O NOVO PARADIGMA EMERGENTE; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O sistema de negociação coletiva brasileiro sofre de uma crise ampliada em seu modelo institucional de regras construídas ao longo do século XX e de seu desenho constitucional. Essa constatação é derivada do contexto do aumento do trabalho precário, cujas novas e velhas formas de emprego têm um efeito de criar a erosão no trabalho regulado. Isso se dá pela intensificação do uso do trabalho informal, da subcontratação e de contratos autônomos.¹ Pela uberização do trabalho, por exemplo, houve o deslocamento completo do trabalho para a informalidade e para o trabalho autônomo.² Do ponto de vista normativo especificamente, a reconfiguração do sistema de negociação coletiva no Brasil sofre o choque de um duplo movimento. Primeiro, dos efeitos negativos produzidos pela ampla desregulação do trabalho promovido pela reforma trabalhista de 2017, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.³ O segundo movimento, mais recente, das políticas sociais de enfrentamento da pandemia, apresentadas como por respostas à crise social e econômica, por meio de medidas de ampliação da flexibilidade no mercado de trabalho e de suas regras que, ao mesmo tempo, realçam as regras contidas na reforma de 2017.⁴

É nesse quadro de análises que o artigo examina os elementos centrais das regras de reconfiguração da negociação coletiva no período pós-reforma trabalhista 2017, seguida das novas alterações por normas emergenciais da pandemia de 2020 (MP 927, 936, esta convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020), reeditadas em 2021 (MP 1045 e MP 1046). Compõe, ainda, esse quadro, a interpretação constitucional produzida pelas decisões do Supremo Tribunal Federal em

¹ SUPIOT, Alain. *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au Marché total*. Paris: Seuil, 2010; SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres: cours au collège de France (2012-2014)*. Paris: Fayard, 2015.

² SNIRCEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge/Landem: Polity Press, 2017; ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020; ABÍLIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020.

³ KREIN, José Dari. [et al.]. *Negociações coletivas: Pós-reforma trabalhista (2017): volume 2/São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho*, 2021.

⁴ MACHADO, Sidnei; CONRADT, Michael Willian. Jurisprudência da crise do COVID-19 e Direito do Trabalho: uma análise a partir da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.363. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 7, n. 2. Brasília, 2021. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/issue/view/31/63>. Acesso em: 21 dez.2021.

resposta às medidas judiciais que impugnaram os dispositivos legais por violação ao texto da Constituição de 1988 em muitas disputas judiciais.

Enquanto a reforma de 2017 foi justificada como medida para modernizar as relações de trabalho, pela valorização da negociação coletiva; as medidas emergenciais da pandemia de 2020 foram apresentadas como normas extraordinárias e de emergência para conter o desemprego durante o estado de calamidade pública. Embora com contextos distintos, tanto as leis da reforma de 2017, quanto as Medidas Provisórias apresentadas como respostas à crise da pandemia da covid-19 de 2020 (MP 927 e 936) e de 2021 (MP 1.045 e MP 1.046), têm o sentido comum de fragilizar a regulação da negociação coletiva e, com isso, ampliam a fissura na natureza e na razão de ser da negociação coletiva. De uma perspectiva constitucional, essa deslegitimação democrática desconstrói o pacto redistributivo que conectava e articulava trabalho, democracia econômica e direitos de cidadania.⁵

O aumento da polarização entre a lei e contrato são as chaves de compreensão dessas mudanças na negociação coletiva. Derivadas da reforma de 2017 e das respostas à crise gerada pela pandemia, as alterações normativas promovem o ordenamento privado, obscurecendo os direitos de representação coletiva em prol de uma liberdade formal de contrato assegurado formalmente ao mais vulnerável trabalhador. O texto avança na hipótese de mudança de paradigma da negociação coletiva, com a emergência da centralidade da negociação coletiva na flexibilização e re-regulação de direitos.

A partir da metodologia de revisão da literatura jurídica e da análise documental e de conteúdo das normas e das decisões judiciais, são contempladas as múltiplas manifestações e dimensões normativas do direito produzidas pelo legislador e pelo Poder Judiciário.

O texto está dividido em três seções. Na primeira seção se analisam o conteúdo e o sentido da reforma de 2017, como um novo marco regulador, que cria espaço para a derrogação de direitos via negociação coletiva; a segunda seção, analisa as duas medidas legislativas de 2020, reeditadas em 2021, sobre normas emergenciais da crise da pandemia, que instituíram novas excepcionalidades na negociação coletiva e; por último, se analisam as linhas de um novo paradigma da negociação coletiva, cujo panorama coloca em questão a relação entre os direitos coletivos do trabalho e da democracia constitucional.

⁵ MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 239-250, jul./set. 2017; MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 2, n. 1, p. 255-271, 2019.

1. A REFORMA DE 2017

O triunfo da profunda reforma trabalhista brasileira de 2017 foi possível pela conjuntura política do processo do *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, seguido da posse do então vice-presidente Michel Temer, em agosto de 2016, evento que criou as condições favoráveis para uma forte ofensiva do programa de reformas no mercado de trabalho.⁶ Assim, a reforma da negociação coletiva emerge no bojo da reforma trabalhista enviada ao Congresso Nacional, em dezembro de 2016, onde foi ampliada em relação ao texto original do Poder Executivo.

Uma das principais tendências da onda de reformismo no Direito do Trabalho, em especial a partir da crise global de 2008, é a promoção da negociação coletiva com a autorização de derrogação da lei pela norma coletiva. As reformas de 2016 e 2017 na França, por exemplo, fornecem um bom exemplo dessa nova dinâmica de valorização da negociação coletiva.⁷ Esse movimento revela um renovado interesse pela revalorização da reconstrução do Direito do Trabalho, para forçar a sua despublicização e um refluxo da imperatividade da lei, operacionalizado por um processo de prevalência da norma coletiva sobre o caráter institucional da relação de trabalho, tradicionalmente corporificado na lei e no contrato de trabalho. Essa inflexão produz profundos impactos no sistema de negociação coletiva e na estrutura clássica de hierarquia e articulação entre lei e norma coletiva.⁸

A reforma trabalhista brasileira acompanha essa tendência de desregulação do Direito do Trabalho, com a ampliação do espaço da flexibilidade via negociação coletiva, inclinação que se conforma com uma regulação ajustada aos imperativos da competitividade da empresa para fomentar, segundo seus defensores, a criação de um ambiente favorável aos negócios. As principais inovações no marco regulatório da negociação coletiva derivado da reforma de 2017 foram: (1) A prevalência da negociação coletiva sobre a lei estatal, em uma lista aberta de quinze temas para os quais se autoriza derrogação da lei (artigo 611-A da CLT); (2) A alteração da

⁶ BOITO JUNIOR, Armando. **Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT**. São Paulo: Editora Unesp, 2018; PAIXÃO, Cristiano. **Covid-19 e o oportunismo desconstituinte**. Disponível em: Disponível em: <http://www.afbnb.com.br/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituinte-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 10 jan.2022.

⁷ CARDOSO, Adalberto; AZAÏS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, v. 32, p. 307-324, 2019.

⁸ GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomía colectiva**. Granada: Comares, 2004.

hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo coletivo, convenção coletiva e lei, que debilita o princípio protetivo da norma mais favorável (artigo 620 da CLT); (3) A proibição da ultratividade das cláusulas negociadas, que altera o prazo de vigência das normas coletivas (artigo 614 da CLT). Essas alterações, combinadas com outras intervenções legislativas de fragilização do poder das entidades sindicais, a exemplo da liberalização da prática terceirização,⁹ são sinais eloquentes de aprofundamento da crise entrelaçada do sistema de negociação coletiva no Brasil.

Do ponto de vista dos níveis de negociação, o sistema brasileiro de negociação possui a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. As convenções coletivas de trabalho correspondem aos contratos assinados entre entidades sindicais de empregados e empregadores, abrangendo uma categoria profissional ou um ramo de atividade econômica; enquanto os acordos coletivos de trabalho abrangem as negociações entre o sindicato e uma empresa ou mais empresas. Esse desenho normativo da negociação coletiva brasileira de acordos e convenções coletivas se mantém desde 1967, pois, apesar da Constituição de 1988 ampliar o espaço da negociação, não se produziu nenhuma alteração substantiva no modelo de articulação entre acordo coletivo e convenção coletiva.

A articulação entre a convenção coletiva e o acordo coletivo era tradicionalmente definida pela regra da norma mais favorável de prevalência sobre as condições previstas em acordo. A nova redação do artigo 620 da CLT elimina a regra para fixar que: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Com essa postura, o acordo coletivo se impõe hierarquicamente superior à convenção, ainda que desfavorável ao trabalhador. Essa inversão alterou o modelo interpretativo da lei anterior que se guiava pela regra mais favorável entre acordo e convenção.

Um problema interpretativo mais complexo, enfrentado de modo recorrente pela jurisprudência dos tribunais do trabalho, era definir a norma mais favorável em caso de conflito entre cláusulas do acordo coletivo e a convenção coletiva. A questão é se haveria a prevalência da totalidade de uma norma sobre a outra, ou se haveria o cotejamento cláusula a cláusula para a identificação daquelas mais favoráveis de um e de outro instrumento normativo. A solução

⁹ BRASIL. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 31 mar.2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 31 jan.2022.

prevalente que se adotava na jurisprudência dos tribunais do trabalho vinha sendo a comparação entre duas normas, e não cláusulas, para indicar a prevalência daquela que em seu conjunto é mais favorável. Essa interpretação já comportava uma fragilização e a quebra da regra da hierarquia de preponderância da convenção sobre o acordo coletivo.

A norma mais favorável (*favor laboris*) é um dos principais mecanismos de intervenção do Estado para reequilibrar a negociação coletiva. Uma das dimensões do uso do princípio da norma mais favorável no sistema de negociação coletiva brasileiro era impedir que o acordo coletivo criasse normas menos benéficas que a convenção coletiva. No entanto, a regra que emergiu da reforma fez com que o acordo coletivo negociado com a empresa passe a ser o espaço privilegiado de produção de normas e de regulação do trabalho. O fortalecimento da supremacia do acordo coletivo frente à convenção coletiva esvazia a negociação coletiva setorial ou por ramo de atividade, enquanto o acordo pode servir para derogar cláusulas mais favoráveis da convenção coletiva.

A construção institucional e doutrinária da norma mais favorável sempre foi considerada a sua razão de ser e princípio geral do Direito do Trabalho, que serve como guia de interpretação das normas ou, ainda, como mecanismo de gestão de hierarquia das normas.¹⁰ No entanto, a ampliação das possibilidades derogatórias da lei pela norma coletiva, inserida no texto da reforma, promove nova articulação entre norma estatal e norma convencional, visto que é suprimido o particularismo da norma mais favorável (*favor laboris*), que estruturava o Direito do Trabalho e representava o núcleo do seu modelo protetivo.

Na experiência brasileira, o princípio da norma mais favorável não atua como uma fonte de direito, mas como instrumento de integração e interpretação da lei, que considera que as regras do Direito do Trabalho são de ordem pública, algumas de imperatividade absoluta e, assim, não podem ser derogadas pelas partes. Por essa prática interpretativa que se fazia do texto da lei brasileira anteriormente a 2017, a negociação coletiva, embora pudesse se apresentar como complementar à lei, não pode conter cláusula concorrencial, menos favorável do que a lei. Desse modo, na jurisprudência brasileira, o princípio da norma mais favorável vinha sendo utilizado como um mecanismo interpretativo determinante.

A Constituição de 1988, que efetivamente elevou a negociação coletiva a uma configuração mais ampla, como um direito de traço democrático, ao inserir no texto constitucional

¹⁰ GIUGNI, Gino. *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*. Granada: Comares, 2004.

o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, e garantir a participação sindical obrigatória nas negociações coletivas (artigo 7º. XXVI e 8º. IV). Para promover a participação do sindicato na produção do direito, num sentido pluralista, a Constituição chegou a autorizar a redução do salário e a compensação de jornada de trabalho via negociação coletiva (artigo 7º, VI e XIII). A jurisprudência da Justiça do Trabalho, ao analisar os limites da negociação coletiva, apesar de reconhecer autonomia coletiva, condiciona a validade da derrogação de direitos à existência de contrapartidas compensatórias ao trabalhador.

Na reforma de 2017 houve a mutação no modelo de hierarquia dos instrumentos coletivos e no princípio da norma mais favorável, duas regras que deveriam incidir no momento da criação e aplicação do direito. A mudança normativa afasta essas regras que eram estruturais e próprias do Direito do Trabalho, introduzindo um novo modelo de articulação entre acordo e convenção coletiva. Isso explica também o aprofundamento da negociação coletiva como nível privilegiado, passando a convenção coletiva a assumir função apenas suplementar. O acordo coletivo de trabalho, tal como previsto na redação original do artigo 620 da CLT, foi construído para ter uma função supletiva e complementar à convenção coletiva. Com a alteração legislativa, esse modelo se inverte para permitir ao acordo coletivo a combinação de um caráter supletivo e derogatório.

O ponto crítico central, portanto, é a relativização e o debilitamento da regra da hierarquia e da norma mais favorável. O princípio hierárquico fica esvaziado com imposição do acordo coletivo de nível mais baixo sobre convenção coletiva e, o princípio da norma mais favorável faz com que um padrão mais baixo possa derrogar norma de nível superior. Desse modo, gradualmente, a empresa vai se tornando o espaço de definição do salário, jornada e representação coletiva, instituindo uma forma de exceção ao princípio hierárquico.

Outro ponto problemático da reforma da negociação coletiva de 2017 foi dissociar a norma coletiva negociada da centralidade de proteção do trabalhador para redirecioná-la para um mecanismo de flexibilidade e de derrogação da legislação protetiva trabalhista. As possibilidades de derrogação da lei, a pretexto de adaptação às políticas de emprego, gradativamente conduzem à erosão do arranjo institucional jurídico e político de grande articulação entre Direito do Trabalho, democracia e liberdade contratual e geram tensões com a Constituição.

A interpretação do Supremo Tribunal Federal tem sido receptiva à prevalência de acordos coletivos para a derrogação de direitos, sem contrapartidas, ainda que a disputa judicial se

mantenha latente na Corte, que discute sobre os limites da restrição de direitos trabalhistas não constitucionalmente previstos e desenhado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição federal.¹¹

Para além de um novo lugar e uma nova arquitetura e articulação entre convenções coletiva e lei, a perspectiva mais ampla desse movimento de reformas da negociação coletiva, atribui um conteúdo renovado ao direito à negociação coletiva. Apropriando-se dos modelos normativos e, sobretudo da Constituição democrática, utiliza-se da expressão de liberdade e autonomia de produção de normas, afrouxando os vínculos com o Estado, para reorientá-la à flexibilidade e à redução da proteção. Nesse sentido, a derrogação da lei pela negociação coletiva corrompe a função constitucional da negociação coletiva desenhada no artigo 7º da Constituição.

2. NORMAS DE EMERGÊNCIA DA PANDEMIA

O advento da pandemia da covid-19, que eclodiu no país em março de 2020, criou a necessidade de respostas legislativas e serviu de oportunidade para novas intervenções legislativas no âmbito da negociação coletiva.¹² Poucos dias depois de declarado o estado de calamidade pública, em março de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que tratou das medidas trabalhistas nas quais poderiam ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento do estado de calamidade. Essa medida autorizou amplamente a adoção dos acordos individuais de trabalho nos ajustes contratuais emergenciais, além da possibilidade de, unilateralmente, o empresário flexibilizar as regras de adoção do teletrabalho, a ampliação do banco de horas e a possibilidade de antecipação de férias individuais. Na sequência, foi editada a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (convertida na Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Essas

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão monocrática que acolhe pedido da medida cautelar para suspender processos da Justiça do Trabalho sobre a validade de norma coletiva envolvendo motoristas profissionais externos do setor de transporte de cargas.** Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental n. 381/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342078230&ext=.pdf>. Acesso em: 10 jan.2022; BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão monocrática que suspende processos da Justiça do Trabalho sobre a validade a possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva.** Recurso Extraordinário Com Agravo 1.121.633. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340527897&ext=.pdf>. Acesso em: 10 jan.2022.

¹² PAIXÃO, Cristiano. **Covid-19 e o oportunismo desconstituente.** Disponível em: Disponível em: <http://www.afbnb.com.br/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 10 jan.2022.

medidas, que voltaram a ser editadas em 2021 pelas Medidas Provisórias nº 1.045 e nº 1.046, autorizaram a pactuação do acordo individual para reduzir salário e jornada e suspender temporariamente o contrato de trabalho, com reduzidos espaços para a negociação coletiva.

Apesar da justificativa das Medidas Provisórias de preservação do emprego e da renda durante a pandemia, elas criaram grande tensão com o texto da Constituição de 1988, ao autorizar que os acordos individuais escritos derroguem, total ou parcialmente, acordos ou convenções coletivas de trabalho (art. 2.º, da MP nº 927/2020). Pela MP 936 se permitiu às empresas reduzir salários e jornada, e a suspensão do contrato de trabalho. Essas intervenções legislativas para enfrentamento da pandemia mantêm certa linha de continuidade com os eixos da reforma de 2017, pelo fato de ampliar as hipóteses de derrogação da lei pela negociação coletiva e avançar em modelos de unilateralidade das alterações contratuais pelo empregador, sem a participação dos sindicatos na negociação coletiva.

A judicialização da reforma perante o Supremo Tribunal Federal (STF) foi imediata e, dentre as principais questões impugnadas, foi questionada a constitucionalidade das disposições das medidas que ampliaram os espaços de derrogação da lei pela negociação coletiva e, em alguns casos, por unilateralidade empresarial, sem a participação sindical.

Em 29 de abril de 2020, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6342, ajuizada contra a Medida Provisória nº 927. Para o ministro Alexandre de Moraes, relator da decisão STF, “A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação da manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia”.¹³

Em relação à ADI 6363, que impugnava a MP 936, a decisão do Plenário do STF, de 17 de abril de 2020, analisou a Constitucionalidade de diversos dispositivos que possibilitam a redução de salário e jornada, e suspensão dos contratos de trabalho. A decisão, que se deu por maioria, não acolheu a tese da inconstitucionalidade. Com excepcionalidade da MP 936/2020 validada pela Corte, criou-se um modelo de situação extraordinária sob a justificativa de salvar os empregos e

¹³ BRASIL. Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. [2020b]. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927. Acesso em: 31 jan.2022.

a segurança jurídica dos contratos já firmados. Os argumentos que prevaleceram no Tribunal, apresentados pelo ministro Alexandre de Moraes, defenderam que a ausência de negociação coletiva não fere princípios constitucionais, pois não haveria conflito entre empregados e empregadores, mas uma convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego. Com essa premissa argumentativa conclui-se que a regra está em consonância com a proteção constitucional de dignidade da pessoa humana e à manutenção do emprego, compatibilizada com os valores sociais do trabalho e vida financeira da empresa.

As razões de decisão do Supremo Tribunal Federal para afastar a aplicação do texto constitucional, considerou que o art. 7º XIII da Constituição é aplicável quando há normalidade. O primeiro problema derivado dessa interpretação do STF é deixar, na prática, em suspenso texto constitucional, pois reconhece que ele está em vigor, mas não se aplica. São decisões que instituem uma espécie de jurisprudência da crise da pandemia, pois, além de negar aplicação do dispositivo constitucional, não respeita precedente anterior da Corte.

Tanto no julgamento da ADI 6342, quanto na ADI 633, o STF, ao enfrentar a temática da obrigatoriedade da participação sindical, afastou a vigência do texto constitucional, reafirmando a tese interpretativa de que a prevalência do acordo individual atende melhor às necessidades decorrentes da crise. Em momentos de crise se deveriam observar os procedimentos democráticos para evitar o perigo do esgarçamento do tecido constitucional. A Corte na prática reduziu o papel institucional do sindicato na crise, permitindo que a legislação ordinária substituísse a regra constitucional que obriga a participação sindical em negociação coletiva com a finalidade de reduzir salário e jornada. O que se constata é que essa jurisprudência da crise produziu maiores desequilíbrios nas relações do poder entre empresa e trabalhadores, e com muitos impactos negativos sobre os trabalhadores.

3. O NOVO PARADIGMA EMERGENTE

A nova realidade da negociação coletiva que emerge do cenário pós-reforma de 2017 é de um amplo processo de descentralização e contratualização da relação de trabalho à margem da lei. Isso é desestabilizador para a negociação coletiva, pois o fortalecimento desse modelo gera preocupação com a política do Direito do Trabalho, na medida que amplia o caráter de direito não estatal, fora do Estado e, assim, expande o espaço de produção da norma do trabalho. A questão

é se um Direito do Trabalho, construído como um conjunto de regras imperativas aplicáveis ao trabalho subordinado, com função protetora contra os abusos do livre mercado, pode se adaptar a esse novo paradigma de valorização da liberdade contratual.

A partir da compreensão do Direito do Trabalho estatal, como parte de um jogo de poder entre diversos atores sociais, essas mutações do modelo brasileiro de negociação coletiva conferem um sentido de fragilização da negociação coletiva e de erosão do modelo democrático do Direito do Trabalho. Numa perspectiva dogmática entre Constituição e Direito do Trabalho, essa nova dinâmica da negociação coletiva, além de reduzir a intervenção estatal, amplia a complexidade do sistema jurídico do Direito do Trabalho contemporâneo.

É preciso indagar sobre os riscos oriundos das vantagens e desvantagens desse movimento de promoção de um afrouxamento do direito estatal e aumento da pluralidade de fontes normativas, na medida em que pode representar um aprofundamento do déficit democrático do Direito do Trabalho, com o risco de sua desconexão com a política.

Outra questão preocupante é que a promoção da descentralização da negociação coletiva, valorizada a sua natureza eminentemente obrigacional, faz com que a especificidade do Direito do Trabalho se reduza, ao mesmo tempo em que perde a sua conexão com o sistema jurídico. Afora a complexidade que isso pode oferecer para a interpretação e aplicação dessas normas, a tendência é que se esvazie o sentido plural e democrático da negociação coletiva. Se, por um lado, a direito à negociação coletiva é um direito fundamental, no caso brasileiro um direito com amparo na Constituição de 1988, que valoriza como expressão de um pluralismo político; por outro lado, a emergência de um novo conteúdo e alcance dogmático da negociação coletiva, coloca questões centrais para a democraticidade. Então, há uma questão fundamental sobre a legitimidade democrática do Direito do Trabalho, cuja cultura jurídica é ainda marcada pelo ideal da Revolução Francesa de um direito basicamente do Estado.¹⁴

A redução do espaço de intervenção estatal nas relações de trabalho, a continuar nessa evolução de tendências, pode criar tensões e fazer desaparecer a legitimação democrática e constitucional do Direito do Trabalho.¹⁵ A questão do princípio democrático representa um grande desafio no contexto das reformas institucionais do trabalho e que se acentua na crise da pandemia,

¹⁴ HESPANHA, Antonio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático: prospetivas do direito no Século XXI**. Lisboa: Almedina, 2019.

¹⁵ FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

pois tende a restringir o papel interventor e regulador do Estado, abrindo espaço para a regulação privada, cujo modelo de mercantilização do trabalho desvaloriza os direitos individuais e coletivos do trabalho.

O pacto fundador e o seu sentido democrático do Direito do Trabalho é proteger o emprego, sentido que tende a ser desconstruído na negociação coletiva num modelo fora da democracia constitucional. O ponto saliente é que o sentido dessas normas que emergem é a individualização, a recontractualização com um deslocamento para o âmbito da empresa, um espaço mercantil e privado, não mais ancorado no princípio da soberania legitimada democraticamente.

Essa tendência de recontractualização das relações de trabalho que se impõe no Brasil pós-reforma de 2017, fazendo com que o espaço de produção da norma se desloque do Estado (da lei) para a empresa (o contrato), uma das principais premissas das alterações legislativas, representa uma mudança de paradigma da negociação coletiva.¹⁶ As questões centrais para a democraticidade do Direito do Trabalho são os riscos de subversão do modelo jurídico, pelo difícil equilíbrio criado entre democracia e Direito do Trabalho, reduzindo a justiça social a alguns direitos fundamentais do trabalho na lógica do mercado.

Por outro lado, a jurisdição constitucional, por esse modelo de supremacia judicial de dizer a última palavra, conduz aos inevitáveis riscos de produzir decisões que se afastam da legitimidade democrática, pois, ao interpretar a Constituição, antes de garantir a democracia social, desdemocratiza a Constituição de 1988 e degrada o direito à negociação coletiva ao conectá-lo essencialmente a uma relação meramente privada e contratual.

A construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que se desenvolve a partir dos anos 1990 fixou como um dos limites da transação da negociação coletiva os direitos fundamentais, por reputar, eles não têm o caráter de direitos patrimoniais, os quais seriam, então, disponíveis.¹⁷ Os direitos fundamentais que, normalmente, se reconhecem como limites são: (a) as garantias constitucionais mínimas do art. 7º da Constituição, salvo as exceções dos incisos VII e

¹⁶ BAYLOS, Antonio. Modelos de derecho del trabajo y cultura jurídica del trabajo. Antonio Baylos Grau (Coord.), **Modelos de derecho do trabalho y cultura de los juristas, Colección Historia y Cultura del Trabajo**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014, p. 13-32.

¹⁷ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça Política do Capital**. A desconstrução do Direito do Trabalho, por meio de decisões judiciais. São Paulo: TirantloBlanch, 2021.

XIII; (b) as normas de segurança e saúde do trabalhador, porque de ordem pública e, portanto, indisponíveis (5); (c) Dispositivos das Convenções da OIT ratificadas pelos Brasil.¹⁸

Em outro sentido, as mutações na negociação coletiva fazem emergir paralelamente o reforço dos direitos fundamentais. As normas constitucionais, assim como as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e de alguns Tratados Internacionais, têm se tornado uma referência de um mínimo incontornável, mas a interpretação dos direitos fundamentais é notoriamente complexa para conciliar negociação coletiva e direitos fundamentais. A efetivação dos direitos fundamentais do trabalho tem apelo dentro de uma promessa derivada da onda da constitucionalização do direito e de seu impacto na jurisprudência constitucional. Mas o paradigma constitucional e os arranjos constitucionais, incluindo o rol de direitos fundamentais, se revelaram frágeis e insuficientes para garantir direitos individuais e coletivos dentro de uma organização econômica baseada na liberdade empresarial e no mercado, desconectado com a especificidade da dimensão individual e coletiva do trabalho.¹⁹ Nesse sentido, os direitos fundamentais podem reforçar o processo de individualização da relação de trabalho.

É realidade que o contrato de trabalho vem sofrendo uma deformação que é associada às transformações da empresa num ambiente de financeirização da economia, cujo sistema de governança corporativo das empresas altera o debate entre centralização e descentralização da negociação coletiva.²⁰ Mas, no caso específico brasileiro, a ampliação da negociação coletiva pela supremacia do acordo coletivo, com caráter derogatório da lei, impulsionado por reformas e pela prática da jurisprudência, alarga as possibilidades de flexibilização de direitos dos trabalhadores do artigo 7º da Constituição.

A questão a ser examinada, então, é se a reconfiguração da negociação coletiva produz uma descontinuidade com a sua função política e uma desconstrução do sentido material da Constituição de 1988. Esse novo paradigma em emergência não representa apenas uma desregulamentação, mas efetiva rerregulação, dado o maior desequilíbrio de poderes entre empresa e sindicato, mecanismo político contrário ao projeto da Constituição e ao Estado democrático.

¹⁸ DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.) **O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

¹⁹ CAZZETTA, Giovanni. Entangled histories. *Diritto privato e diritto pubblico, diritto del lavoro e Stato sociale nel Novecento italiano. História do Direito: RHD.* Curitiba, v.2, n.2, p. 117-130, jan-jun.2021.

²⁰ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres: cours au collège de France (2012-2014).** Paris: Fayard, 2015.

CONCLUSÃO

O quadro institucional da negociação coletiva foi fragilizado na reforma de 2017, com uma exacerbação do sistema pelas normas excepcionais da pandemia. A autorização para derrogação da lei pela norma coletiva e as alterações nas regras da norma mais favorável provocaram uma erosão no modelo tradicional da negociação coletiva. Enquanto se experimentam alguns impactos negativos da Reforma Trabalhista de 2017, que revalorizou o aumento da liberdade das empresas, a pandemia criou as condições para o aumento da unilateralidade desse poder.

Esse desequilíbrio produz um sentido de esvaziamento do modelo da negociação coletiva da Constituição brasileira de 1988, particularmente do seu caráter de expressão de pluralismo político e de conexão com o modelo de protetivo do Direito do Trabalho. A tensão gerada com a Constituição de 1988, ao mesmo tempo que institui descontinuidades jurídicas, políticas e sociais, criam as condições de novo paradigma. Nesse quadro analítico, novo paradigma da negociação coletiva, ainda em transição e não bem definido, apresenta linhas de ruptura com o modelo institucional da Constituição de 1988 para fazer avançar um modelo de negociação coletiva a serviço dos interesses da competitividade da empresa, do mercado e da ordem econômica. O impacto mais imediato e eloquente dessa mudança paradigmática se expressa numa redistribuição de poder entre trabalhadores e empresas, com o aumento do desequilíbrio na negociação coletiva. Estamos diante desse cenário de ofensiva e de tensão sobre institucionalidade da negociação coletiva que desafiam legitimação democrática frente ao modelo constitucional.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAYLOS, Antonio. Modelos de derecho del trabajo y cultura jurídica del trabajo. In: BAYLOS, Antonio (Coord.). **Modelos de derecho do trabalho y cultura de los juristas, Colección Historia y Cultura del Trabajo**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014, p. 13-32.

BOITO JUNIOR, Armando. **Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT**. São Paulo: Editora Unesp, 2018.

BRASIL. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar.2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 31 jan. 2022.

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. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm . Acesso em: 31 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jul. 2020, [2020a]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 31 jan.2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. [2020b]. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927. Acesso em: 31 jan.2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 abr.2020. [2020c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 31 jul.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão de decisão que rejeitou declaração de inconstitucionalidade da Medida Provisória 927/2020**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6342. Relator: Ministro Marco Aurélio. [2020d]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6342liminar.pdf>. Acesso em: 14 abr.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão de decisão que rejeitou declaração de inconstitucionalidade da Medida Provisória 936/2020**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. [2020d] Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão monocrática que acolhe pedido da medida cautelar para suspender processos da Justiça do Trabalho sobre a validade de norma coletiva envolvendo motoristas profissionais externos do setor de transporte de cargas**. Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental n. 381/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342078230&ext=.pdf>. Acesso em: 10 jan.2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão monocrática que suspende processos da Justiça do Trabalho sobre a validade a possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva**. Recurso Extraordinário Com Agravo 1.121.633. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340527897&ext=.pdf>. Acesso em: 10 jan.2022.

CARDOSO, Adalberto; AZAÏS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, v. 32, p. 307-324, 2019.

CAZZETTA, Giovanni. Entangled histories. Diritto privato e diritto pubblico, diritto del lavoro e Stato sociale nel Novecento italiano. **História do Direito: RHD**. Curitiba, v.2, n.2, p. 117-130, jan-jun.2021.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça Política do Capital**. A desconstrução do Direito do Trabalho, por meio de decisões judiciais. São Paulo: TirantloBlanch, 2021.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.) **O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

FERREIRA, Antonio Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (organizador). **A Globalização das Ciências Sociais**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomia colectiva**. Granada: Comares, 2004.

HESPANHA, Antonio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático: perspectivas do direito no Século XXI**. Lisboa: Almedina, 2019.

KREIN, José Dari. [et al.]. **Negociações coletivas: Pós-reforma trabalhista (2017): volume 2**/São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 255-271, 2019.

MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 239-250, jul./set. 2017.

MACHADO, Sidnei. Negociação coletiva no Brasil: entre desarticulação e reinstitucionalização. **Teoria jurídica contemporânea**, v. 6, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41804>. Acesso em: 17 jan.2022.

MACHADO, Sidnei; CONRADT, Michael Willian. Jurisprudência da crise do COVID-19 e Direito do Trabalho: uma análise a partir da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.363. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 7, n. 2. Brasília, 2021. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/issue/view/31/63>. Acesso em: 21 dez.2021.

PAIXÃO, Cristiano. **Covid-19 e o oportunismo desconstituente**. Disponível em: Disponível em: <http://www.afbnb.com.br/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 10 jan.2022.

SNIRCEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Landem: Polity Press, 2017.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres: cours au collège de France (2012-2014)**. Paris: Fayard, 2015.

SUPIOT, Alain. **L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au Marché total**. Paris: Seuil, 2010.

Recebido em: 03.09.2019 / Aprovado em: 07.10.2021

COMO FAZER REFERÊNCIA AO ARTIGO (ABNT):

MACHADO, Sidnei. Fissuras na negociação coletiva: entre a Reforma de 2017 e as normas de emergência da pandemia. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 16, n. 3, e39850, set./dez. 2021. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369439850>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/39850>. Acesso em: dia mês. ano.

Direitos autorais 2021. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM.

Editores responsáveis: Rafael Santos de Oliveira, Angela Araujo da Silveira Espindola e Bruna Bastos



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

SOBRE O AUTOR

SIDNEI MACHADO

Professor Associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Possui pós-doutorado na Université Paris Nanterre (França). Líder do Grupo de Pesquisa Clínica de Direito do Trabalho (CDT-UFPR) - Trabalho e Direitos. É membro pesquisador de Núcleo de Pesquisa Constitucionalismo e Democracia. Tem experiência nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Direito da Seguridade Social e Sociologia do Trabalho, em pesquisas sobre a construção da noção de subordinação, meio ambiente de trabalho, liberdade de sindical, regulação do trabalho precário, direito do trabalho, democracia e direitos humanos. Os projetos de pesquisa atual se concentram em temas sobre plataforma digitais de trabalho e nas reconfigurações jurídicas do trabalho nas reformas trabalhistas.