

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
CAROLINA BORGES MENDONÇA DE MOURA

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA
TRABALHISTA**

FORMIGA – MG
2020

CAROLINA BORGES MENDONÇA DE MOURA

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso elaborado ao
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

FORMIGA - MG

2020

Carolina Borges Mendonça de Moura

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso elaborado ao
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

Orientadora

Prof.

UNIFOR-MG

Prof.

UNIFOR-MG

Dedico esse trabalho aos meus pais, que muitas vezes renunciaram sonhos para que eu pudesse realizar os meus. Graças ao apoio e confiança deles estou realizando mais um sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado a chance de ser o que eu escolhi e por ter renovado as minhas forças a cada manhã para que eu pudesse superar todas as dificuldades.

Aos meus pais por todo apoio e confiança, por sempre me incentivarem e não me deixarem desistir.

Ao meu irmão por todo companheirismo.

A todos os meus colegas de classe que sempre ajudaram nos momentos difíceis.

Aos professores do UNIFOR-MG que além de ensinarem lições jurídicas também ensinaram, muitas vezes, grandes lições de vida.

A minha orientadora, Ana Flávia, que tenho grande admiração por ser um exemplo como profissional e também como pessoa, por sempre se mostrar disposta, por todo conhecimento compartilhado e por toda ajuda.

RESUMO

Com o advento da Lei 13.467/17, batizada de Reforma Trabalhista, muitos dispositivos da CLT foram alterados. Uma dessas mudanças foi a inclusão de normas regulamentando os limites das negociações coletivas. O art. 611-A foi incluído, e trouxe em seu texto o rol de direitos que poderão ser objetos de negociação coletiva, além de permitir a prevalência do negociado mesmo que seja prejudicial ao trabalhador. O objetivo do presente estudo é analisar essas alterações feita pela Reforma, de forma a identificar se o artigo citado afronta princípios constitucionais e trabalhistas e se estão em harmonia com o ordenamento jurídico. A metodologia que será usada no presente estudo será a pesquisa teórica, será conceituado de forma breve o histórico do trabalho e do Direito do Trabalho, serão conceituados alguns princípios constitucionais e trabalhistas necessários para o presente estudo. Focará na análise da mudança feita pela Reforma Trabalhista em relação a negociação coletiva e então verificar-se-á se houve ou não afronta a esse princípio e qual a possível solução para o conflito.

Palavras-chave: Lei 13.467/17. Reforma Trabalhista. Negociado sobre o legislado. Art. 611-A e 611-B da CLT.

ABSTRACT

With the advent of Law 13.467 / 17, called Labor Reform, many provisions of the CLT were changed. One of these changes was the inclusion of rules regulating the limits of collective bargaining. Art. 611-A was included, and included in its text the list of rights that may be the object of collective bargaining, in addition to allowing the prevalence of the negotiated even if it is harmful to the worker. The aim of the present study is to analyze these changes made by the Reform, in order to identify whether the article cited violates constitutional and labor principles and if they are in harmony with the legal system. The methodology that will be used in this study will be theoretical research, the history of work and Labor Law will be briefly conceptualized, some constitutional and labor principles necessary for this study will be conceptualized. It will focus on the analysis of the change made by the Labor Reform in relation to collective bargaining and then it will be verified whether or not there was an affront to this principle and what is the possible solution to the conflict.

Keywords: Law 13.467 / 17. Labor Reform. Negotiated over the legislature. Art. 611-A and 611-B of the CLT.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 O marco constitucional do Direito do Trabalho no Brasil	13
2.2 Contexto político e econômico em que ocorreu a reforma trabalhista	15
3 A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	17
3.1 Flexibilização, desregulamentação e precarização no Direito do Trabalho.	17
3.2 A Constituição Federal e o instituto da flexibilização.....	18
3.3 Direitos de indisponibilidade absoluta.....	19
3.4 Direitos de indisponibilidade relativa.....	20
3.5 Princípio da vedação ao retrocesso social	20
3.6 Princípio da progressividade	21
3.7 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	22
3.8 A garantia do patamar mínimo civilizatório	23
3.9 O trabalho digno como direito fundamental do trabalhador	24
3.10 O valor social do trabalho e o pacto nacional	25
4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO	28
4.1 O direito coletivo do trabalho: contexto, natureza jurídica, função e princípios norteadores.....	29
4.2 Diplomas negociais coletivos	32
4.2.1 Acordo Coletivo: caracterização e normatização aplicável.....	32
4.2.2 Convenção Coletiva: caracterização e normatização aplicável	33
4.3 Efeitos jurídicos	33
4.4 A negociação coletiva entre suas possibilidades e limites.....	37
4.4.1 Princípio da adequação setorial negociada.....	37
4.4.2 A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado: cenário, discursos e verdades da Reforma Trabalhista	39
4.4.3 A inserção dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho	42
5 A NECESSIDADE DE UMA ANÁLISE HISTÓRICO SISTÊMICA DA PROPOSTA DA PREVALÊNCIA SOBRE O NEGOCIADO	46

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, que se deu por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterou diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, com o principal argumento de que as normas trabalhistas precisavam ser atualizadas e flexibilizadas, para que fossem adequadas a atual realidade do país.

No momento da sua propositura, o país passava por uma crise política e econômica, o que levou a Reforma ter um processo diferenciado, não passando por consulta popular, conforme é previsto na Convenção 144 da OIT.

Essa reforma trouxe muitas mudanças que geraram e ainda estão gerando grandes discussões na doutrina e na jurisprudência, já que a maioria não foi vantajosa para os trabalhadores. Uma dessas mudanças foi em relação ao rol dos direitos trabalhistas que podem ser objeto de negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado, que é o objeto do presente trabalho. Esse rol foi significativamente ampliado pela Reforma Trabalhista.

A prevalência do negociado sobre o legislado já ocorria antes da Reforma, ocorre que só era permitido quando a negociação ampliava os direitos trabalhistas, conforme previsto na Constituição de 1988.

Após a Reforma foi incluído o art. 611-A na CLT, o artigo em questão trouxe a possibilidade da prevalência do negociado mesmo nos casos de redução e extinção dos direitos trabalhistas. Assim, busca-se analisar se houve uma afronta a Carta Magna, bem como princípios trabalhistas e constitucionais.

O princípio da adequação setorial negociada, um dos objetos do presente estudo, é um princípio trabalhista que delimita a negociação coletiva, de acordo com esse princípio o negociado só pode prevalecer quando aumentar algum direito trabalhista ou quando houver uma transação de algum direito de indisponibilidade relativa.

As discussões acerca dessa mudança são de grande importância, já que muitos direitos trabalhistas poderão sofrer retrocessos devido a inclusão do art. 611-A na CLT.

Para fins de estudo da alteração trabalhista a obra foi dividida quatro partes, quais sejam: Breve histórico do trabalho e do Direito do Trabalho; A possibilidade de flexibilização no Direito do Trabalho brasileiro; A negociação coletiva no Direito do

Trabalho; A necessidade de uma análise histórico sistêmica da proposta da prevalência sobre o negociado.

O primeiro capítulo traz, de uma forma breve, a história do Direito do Trabalho, o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil e a descrição do contexto político e econômico que o Brasil estava no momento da propositura da Reforma Trabalhista.

O segundo capítulo aborda a flexibilização no Direito do Trabalho, que foi um dos discursos da Reforma Trabalhista, qual a sua possibilidade e o que é previsto na Constituição. Além disso aborda a diferenciação dos direitos de indisponibilidade relativa e absoluta, que é essencial para o estudo. E por fim, a explicação de alguns princípios relacionados ao tema.

O terceiro capítulo trata da Negociação Coletiva, que é o objeto do presente estudo, com a descrição do Direito Coletivo, a diferenciação dos Diplomas Negociais Coletivos, seus efeitos, limites e possibilidades, chegando ao princípio da adequação setorial negociada, que entrou em conflito com a alteração feita pela Reforma. Aborda também os discursos, promessas e verdades da proposta da Reforma, e a inclusão dos art. 611-A e 611-B na CLT.

E por fim, o quarto capítulo faz uma análise histórico sistêmica da proposta da prevalência do negociado sobre o legislado, com análise ao texto constitucional, ao princípio da adequação setorial negociada e opiniões doutrinárias sobre a melhor solução ao conflito.

2 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

No princípio, antes mesmo de surgir o Direito do Trabalho, o trabalho era visto como forma de punição, um castigo. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo não possuía qualquer tipo de direito e era tratado como mercadoria pelo seu dono.

No período feudal, que surgiu após a escravidão, os servos, como eram chamados os trabalhadores, apesar de não serem tratados como mercadorias e de receberem proteção dos seus senhores feudais, não possuíam liberdade. O pagamento era parte da produção que fosse necessária para sua subsistência, a outra parte era entregue aos senhores.

Até então, os nobres não trabalhavam e o trabalho ainda era visto como uma forma de castigo.

Posteriormente, surgiram as corporações de ofício, que concediam uma liberdade maior aos trabalhadores, mas sempre prevalecendo os interesses das corporações sobre as proteções aos trabalhadores.

Nas corporações existiam três figuras: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2001, p. 34)

Apesar de nessa fase os trabalhadores terem ganho certos tipos de proteção, as condições de trabalho ainda eram desgastantes. Sérgio Pinto Martins (2001, p. 35) aduz “A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.”.

As corporações de ofício foram chegando ao fim com a Revolução Francesa, por vários motivos, como o preço alto dos produtos, a liberdade de comércio, mas principalmente, por serem incompatíveis com o ideal de liberdade do homem defendida na Revolução.

Em 1791, com a Lei Le Chapelier, as corporações de ofício chegaram ao fim definitivamente. Essa lei permitiu a liberdade de trabalho e proibiu qualquer tipo de agrupamento de profissionais.

A transformação do trabalho em emprego se deu devido a Revolução Industrial. Os trabalhadores recebiam salário como pagamento de seus serviços. Com a Revolução Industrial também houve uma grande substituição da mão-de-obra humana pelas máquinas, o que gerou um alto índice de desemprego.

Passou também a empregar as mulheres e menores, ao invés dos homens adultos, pois trabalhavam por mais horas e recebiam salários inferiores aos homens adultos.

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. [...]. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. (MARTINS, 2001, p.36)

Os trabalhadores então começaram a se reunir reivindicando melhores condições de trabalho e contra os abusos que estavam ocorrendo.

Devido os diversos abusos sofridos pelos trabalhadores e a clara desigualdade com relação aos patrões, que possuíam a propriedade das máquinas e logo, possuíam poder sobre os empregados, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho.

Com isso, surgiram diversas leis para regular as condições de trabalho, como por exemplo, A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra.

Após a Primeira Guerra Mundial, surgiu o constitucionalismo social, que significa que as constituições passaram a prever direitos de interesse social, como o Direito do Trabalho.

A primeira Constituição a fazer essa previsão foi a do México, em 1917, que fez previsões como jornada de oito horas, descanso semanal, salário mínimo, proteção à maternidade, direito de sindicalização e de greve, entre outros.

A segunda Constituição a prever tais direitos foi a de Weimar, em 1919.

Em 1919, surge também, o Tratado de Versalhes, que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que intervém nas relações de trabalho em âmbito internacional.

Em 1927 foi instituído o sistema corporativista, através da Carta del Lavoro, na Itália, que inspirou os sistemas políticos de alguns países, inclusive do Brasil. Com esse sistema a economia era organizada em torno do Estado, impondo regras a todas as pessoas, a fim de promover o interesse nacional. Sérgio Pinto Martins (2001, p. 38) ressalta: “O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado””.

Por fim, em 1948, foi previsto alguns direitos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como: repouso, lazer, férias remuneradas periódicas, limitação razoável do trabalho.

2.1 O marco constitucional do Direito do Trabalho no Brasil

No princípio, as Constituições brasileiras tratavam somente sobre a forma do Estado e o sistema de governo.

Com a Primeira Guerra Mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, muitas mudanças ocorreram na Europa, o que incentivou a criação de normas trabalhistas no Brasil. Os imigrantes que residiam no Brasil começaram com movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Em 1930, Getúlio Vargas começou uma política trabalhista.

Já existiam leis ordinárias no Brasil que tratavam de questões trabalhistas, como trabalho de menores, organização de sindicatos rurais e urbanos, de férias, entre outras. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Porém a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934, prevendo direitos como a garantia da liberdade sindical, isonomia salarial, jornada de oito horas de trabalho, salário mínimo, repouso semanal, férias anuais remuneradas e a proteção do trabalho das mulheres e menores.

A Constituição de 1937, conhecida como Polaca, foi outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, no mesmo dia que foi implantado o Estado Novo, sua principal característica era a grande concentração de poderes nas mãos do Chefe do Executivo.

A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional. (MARTINS, 2001, p. 39)

Como haviam várias normas esparsas sobre assuntos trabalhistas, surgiu a necessidade da consolidação dessas normas. Então, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº5.452, de 01 de maio de 1943. A CLT não é considerada um Código, pois não criou novas normas, apenas consolidou as já existentes.

Com a criação da Constituição de 1946, o corporativismo da Constituição anterior foi rompido, e vários direitos trabalhistas foram previstos, como a participação dos trabalhadores nos lucros, estabilidade, direito de greve, repouso semanal remunerado, mantendo também os outros direitos trabalhistas já previstos nas Constituições anteriores.

A atual Constituição foi aprovada em 05 de outubro de 1988. A Carta Magna retirou os direitos trabalhistas do âmbito da ordem econômica e social, como eram nas Constituições anteriores, e os incluiu no Capítulo II “Dos Direitos Sociais” e do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

A Constituição de 1988 trata dos direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2001, p.40) “para alguns autores, o art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados”.

A década de 90 foi definida pela insegurança de perplexidade, o Direito do Trabalho se viu refluído quanto à sua efetividade e quanto a sua consistência e direção.

Essa fase foi superada na primeira década do século XXI, conforme aduz Maurício Godinho Delgado:

A partir da primeira década do século XXI, o grau de generalização e efetividade do Direito Individual do Trabalho espalhou-se pelo Brasil, com o incremento de vários milhões de novos trabalhadores regidos por suas regras e princípios ao longo de todo o imenso território do País. No ápice desse período (2013), foram mais de 49 milhões de trabalhadores integrados ao império do Direito do Trabalho no Brasil [...]. (DELGADO, 2019, p. 153)

Por outro lado, alguns problemas que ocorriam antes mesmo da Constituição de 1988 não foram solucionados pelo Direito Coletivo do Trabalho com a promulgação da Constituição. O sindicalismo foi enfraquecido no mundo do trabalho e no conjunto societário.

2.2 Contexto político e econômico em que ocorreu a reforma trabalhista

Por volta do ano de 2014, o Brasil começou a enfrentar uma grande crise econômica. O Produto Interno Bruto (PIB) teve um recuo por dois anos consecutivos. “Em 2015, a economia caiu 3,8%; e em 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) recuou 3,6%” (SARAIVA e SALES, 2017).

Com a crise, a taxa de desemprego aumentou significativamente, chegando a 14 milhões de desempregados no país. A taxa de desemprego “bateu novo recorde no primeiro trimestre de 2017 e chegou a 13,7% (PAMPLONA, 2017).

Junto com a crise econômica, se iniciou também a crise política, com a Operação Lava Jato, grandes escândalos políticos vieram à tona e ganharam grande espaço nos noticiários, o que gerou muita pressão popular.

O governo então vigente, que tinha como presidente Dilma Roussef, estava gerando muita insatisfação popular. Sendo assim, em 2015, foi instaurado um processo de impeachment, que ao final retirou a atual presidente do poder, e em 31 de agosto de 2016, Michel Temer, que até então era o vice-presidente, assumiu como chefe do Poder Executivo.

No final de 2016, o presidente Temer foi citado em uma das delações da Operação Lava Jato, o que voltou a gerar grande pressão popular e muita insatisfação. Sendo assim, o presidente, temendo sofrer também um impeachment, começou a propor diversas reformas que, de acordo com ele, iria alavancar a economia do país e diminuir a taxa de desemprego.

Uma dessas reformas era a Reforma Trabalhista. Visto a crise econômica e política que o país estava enfrentando, o processo da Reforma Trabalhista foi bem diferente do que se costumava ver.

Para Márcio Amazonas, procurador do Ministério Público do Trabalho e chefe da assessoria jurídica da Procuradoria-Geral do Trabalho, a reforma trabalhista sofre de um “vício de origem”, pois o Brasil faz parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em sua convenção 144 prevê a consulta popular em casos de

alterações significativas na legislação trabalhista. Ocorre que a Reforma Trabalhista não passou por consulta popular.

A Reforma Trabalhista tinha como principal objetivo a flexibilização das normas trabalhistas e o discurso era que essa flexibilização diminuiria as taxas de desemprego do país. Ocorre que, como veremos no presente estudo, essa flexibilização já era permitida na legislação, porém de forma não prejudicial ao trabalhador.

Ficou claro que, ao contrário do discurso da Reforma, as alterações propostas não trouxeram vantagens ao trabalhador, trazendo um poder muito grande às negociações coletivas, que passaram a ser permitidas até mesmo na supressão de direitos trabalhistas.

3 A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

As discussões acerca da possibilidade de flexibilização no Direito do Trabalho ganharam grande força no Brasil nos anos de 1990 devido ao neoliberalismo. Recentemente, em 2016, com a retomada das ideias neoliberais o tema voltou a ganhar força.

Para tratar do tema em questão é importante primeiro conceituar os termos relacionados.

3.1 Flexibilização, desregulamentação e precarização no Direito do Trabalho

A flexibilização trabalhista é uma forma de atenuar a obrigatoriedade ou os efeitos das normas justralhistas.

Para Alice Monteiro de Barros (2005) a flexibilização se divide em: flexibilização heterônoma e flexibilização autônoma.

A flexibilização heterônoma ocorre quando a própria norma jurídica estatal atenua as normas trabalhistas ou autoriza algum outro agente a realizar essa atenuação. Tem-se como limite o disposto na Constituição Federal.

A flexibilização autônoma ocorre quando essa atenuação se dá por meio de negociação coletiva sindical, que é legalmente autorizada. Além de ter a Constituição Federal como limite, tem também a legislação heterônoma estatal, normas de tratados e convenções internacionais ratificados.

Pode-se notar que a flexibilização heterônoma também inclui as regras oriundas da flexibilização autônoma, visto que a negociação coletiva sindical é uma autorização que a norma estatal concede para que outros agentes possam atenuar as normas trabalhistas.

Além disso, para Jean-Claude Javillier¹ (1988, p. 55-88) apud. Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 335), existem três tipos de flexibilização: de proteção, de adaptação e de desregramento.

A flexibilização de proteção busca a combinação entre as normas heterônomas e as autônomas de forma que torne a situação mais favorável para os trabalhadores.

¹ Manual de direito do trabalho. Tradução de Rita Asdine Bozadyan. São Paulo: LTr, 1988, p. 55-58.

Quando houver conflito entre duas ou mais normas, será aplicada aquela que for mais benéfica ao trabalhador.

A flexibilização de adaptação ocorre em momentos de dificuldade ou de crise econômica empresarial, por meio de estratégias sindicais que se dão através de disposições *in pejus*, fixadas em instrumentos de auto composição. Esse tipo de flexibilização visa a manutenção dos interesses dos trabalhadores, como exemplo tem-se os incisos VI, XIII e XIV, do art. 7º da Constituição Federal.

A flexibilização de desregramento é quando há a quebra da rigidez da legislação trabalhista por meio legal. De acordo com o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 336) esse tipo de flexibilização é “considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse de todos os assalariados, constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e à geração de empregos fixos”.

Carlos Henrique Bezerra Leite ainda aduz:

A adoção da flexibilização de adaptação e de desregramento vem encontrando, no Brasil, forte resistência por parte da Justiça do Trabalho, cuja missão continua voltada para a aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho, que marcam o caráter nitidamente tutelar (em prol do trabalhador) deste ramo da ciência jurídica. (LEITE, 2017, p. 336)

Não se deve confundir a flexibilização com a desregulamentação. A desregulamentação é a completa retirada das normas sobre determinada relação de trabalho, abrindo espaço para que seja regida por outro tipo normativo. Neste caso as normas são ditadas, principalmente, pela autonomia privada.

3.2 A Constituição Federal e o instituto da flexibilização.

A Constituição Federal de 1988 adota a flexibilização das normas trabalhistas, prevendo essa possibilidade em seu art. 7º, ao definir que salários e jornadas poderiam ser alterados por meio de negociação coletiva.

Porém, com a Lei 13.467/2017, o rol de direitos que podem ser flexibilizados aumentou significativamente, visto que o art. 611-A elenca esses direitos de forma exemplificativa, ao colocar em sua redação o termo “entre outros”. Luciano Martinez complementa:

A despeito dessas ponderações, um fato é inquestionável: a Constituição criou, sim, um sistema protetivo de direitos sociais e trabalhistas mínimos; autorizou, porém, em contraponto, fosse operada a flexibilização do referido sistema, mediante negociação coletiva, sobre assuntos que dissessem respeito a salários e a jornada (os dois mais importantes conteúdos do contrato de emprego). Aderiu o constituinte de 1988 a um modelo de “liberalismo coletivo” parcial, baseado na faculdade de derrogação de normas de ordem pública social expressamente referidas, mesmo in pejus, por gestão da autonomia coletiva. (MARTINEZ, 2016)

O legislador reuniu no art. 7º da Constituição, todos os direitos que entendeu serem essenciais para a dignidade do trabalhador e deixou expressamente previsto quais direitos poderiam ser flexibilizados.

O Estado, com a flexibilização, abre mão do controle absoluto sobre as normas e permite que elas sejam moldáveis aos aspectos sociais e econômicos da sociedade, que sempre estão em constantes mudanças.

3.3 Direitos de indisponibilidade absoluta

O Direito Individual do Trabalho tem como um dos princípios norteadores o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

De acordo com esse princípio o trabalhador não pode dispor de seus direitos laborais, nem por ato bilateral, que se chama transação, e nem por ato individual, que se chama renúncia.

A transação é um ato bilateral no qual ambas as partes cedem algum direito, como uma troca.

A renúncia é um ato individual no qual apenas uma das partes abre mão de algum direito.

Godinho destaca em relação ao princípio:

Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o emprego despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito de Trabalho para tentar igualizar no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (DELGADO, 2019, p. 237)

Na ordem justralhista os direitos se dividem em: direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa.

Os direitos de indisponibilidade absoluta são aqueles que garantem um patamar mínimo civilizatório, firmados em momentos históricos. Podemos citar como exemplos o direito ao salário mínimo, direito à assinatura de CTPS.

Esses direitos não podem ser objetos de transação e nem de renúncia.

3.4 Direitos de indisponibilidade relativa

Os direitos de indisponibilidade relativa são aqueles que não interferem no patamar mínimo civilizatório, são aqueles que são de interesse individual ou bilateral.

Esses direitos podem ser objeto de transação, ao contrário dos direitos de indisponibilidade absoluta, porém não podem ser objetos de renúncia.

A transação para ser válida não pode trazer efetivo prejuízo ao empregado, conforme prevê o art. 468 da CLT.

Em relação ao efetivo prejuízo o ônus da prova é do empregado.

3.5 Princípio da vedação ao retrocesso social

O princípio da vedação ao retrocesso social está previsto implicitamente na Constituição de 1988, de acordo com esse princípio os direitos já garantidos não podem sofrer retrocessos.

Geraldo Magela Melo, Juiz do Trabalho do TRT3, define esse princípio como:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (MELO, 2010, p 65)

O entendimento é que os direitos trabalhistas são considerados garantias fundamentais, por estarem previstas em capítulos da Constituição como “Dos direitos sociais” e “Dos direitos e garantias fundamentais”. Logo o princípio da vedação ao retrocesso social abrange também os direitos trabalhistas.

O STF já reconheceu esse princípio no campo dos direitos trabalhistas:

A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. - O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. - A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstando-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. (STF – ARE 639337 – AgR/SP, Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma, j. em 23-08-2011)

Também é entendimento do TST:

Na jurisprudência mais recente do TST, tem-se adotado o entendimento de que o princípio de que o interesse individual não prevalece sobre o coletivo (art. 619 73 Revista Reflexão e Crítica do Direito, a. IV, Vol. 4, n. 1, p. 60-78, jan./dez. 2016 ISSN 2358-7008 da CLT) deve ser compatibilizado com os princípios do não retrocesso (arts. 444 e 468 da CLT), levando-se em conta, ainda, sob os enfoques axiológico e teleológico, que a razão de ser dos ajustes coletivos é buscar melhores condições de trabalho, observadas, evidentemente, as conquistas sociais já alcançadas (art. 7º, caput e XXVI, da CF/88). Com efeito, "o art. 7º da Constituição Federal revela-se como uma centelha de proteção ao trabalhador a deflagrar um programa ascendente, sempre ascendente, de afirmação dos direitos fundamentais. Quando o caput do mencionado preceito constitucional enuncia que irá detalhar o conteúdo indisponível de uma relação de emprego, e de logo põe a salvo 'outros direitos que visem à melhoria de sua condição social', atende a um postulado imanente aos direitos fundamentais: a proibição de retrocesso" (TST - E-RR-255500-85.2005.5.02.0010, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, SDI-I. j. em 27/4/2012)

Sendo assim, os direitos trabalhistas possuem proteção pelo princípio da vedação ao retrocesso social, reconhecida pelos tribunais do país.

Os direitos trabalhistas então, somente poderiam sofrer alterações quando visassem a melhoria da condição social do trabalhador, o que não foi observado pela Reforma Trabalhista.

3.6 Princípio da progressividade

Esse princípio está ligado ao princípio da vedação ao retrocesso social. O art. 7º da Constituição prevê: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”.

Geraldo Magela Melo, Juiz do Trabalho do TRT3, destaca:

Calha acrescentar que os direitos sociais possuem a característica da progressividade, isto é, a sua alteração deve ocorrer para amoldar a sociedade às mutações na vida cotidiana, mas dita alteração apenas pode vir a acontecer desde que implique acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou, no máximo, modificação, sem perda da concretude para o cidadão. Nessa esteira, considerando que os direitos laborais lapidados na Carta Magna de 1988 são direitos humanos, estes também estão jungidos à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressiva estampada no caput do art. 7º da Constituição Republicana: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” (MELO, 2010, p 65-66)

Baseado nesse princípio, as alterações dos direitos do trabalho têm de ser de uma forma que faça esses direitos progredirem, e nunca regredirem. Essas modificações são feitas para que se possa acompanhar as constantes mudanças dos costumes e da realidade do país.

A Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de alteração dos direitos trabalhistas mesmo nos casos de regressão, o que vai contra o princípio da progressividade.

3.7 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição de 1988 prevê em seu art. 1º os fundamentos do Estado, sendo um deles a dignidade da pessoa humana:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Além da previsão do art. 1º da Constituição, há vários outros artigos que fazem menção à dignidade da pessoa humana. Esse é o princípio basilar de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Ingo Wolfgang Sarlet traz a definição desse princípio:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2001, p. 60)

Pedro Lenza, (2011, p.868) se refere a esse princípio como “princípio-matriz de todos os direitos fundamentais.”.

O princípio da dignidade humana serve como norte para solução de conflitos, sendo um princípio que não pode ser mitigado e nem relativizado.

O trabalho é um importante meio para que o ser humano consiga uma vida digna. Além disso, as condições de trabalho não podem ferir a dignidade do trabalhador.

Esse princípio é efetivado no Direito do Trabalho através, principalmente, do princípio da vedação ao retrocesso social, que protege os direitos que já foram adquiridos pelo trabalhador.

Com a Reforma Trabalhista esse princípio não foi respeitado, visto que vários direitos trabalhistas que garantem a dignidade humana do trabalhador poderão ser suprimidos.

3.8 A garantia do patamar mínimo civilizatório

A Constituição de 1988 estabelece em seu art. 7º uma série de direitos trabalhistas que são considerados um patamar mínimo civilizatório, ou seja, o mínimo de direitos que devem ser respeitados para que o trabalhador possa ter dignidade.

Esses direitos podem ser ampliados por meio de leis ordinárias ou negociações coletivas.

Como já estudado anteriormente, os direitos de indisponibilidade absoluta não podem ser objeto de negociações, o que garante esse patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores. Esses direitos são garantias constitucionais fundamentais do trabalhador.

Na Reforma Trabalhista o legislador elencou de forma exemplificativa os direitos que podem ser objeto de negociações coletivas. Para que haja a garantia do patamar mínimo civilizatório, mesmo após a alteração na Reforma Trabalhista, os

direitos trabalhistas previstos na Constituição devem ser respeitados e não serem suprimidos por meio de negociações coletivas.

3.9 O trabalho digno como direito fundamental do trabalhador

Como já dito anteriormente, a Constituição de 1988 tem como princípio basilar o Princípio da Dignidade Humana.

A Constituição de 1988 também traz como direito fundamental os direitos sociais, previstos no art. 6º, dentre eles o direito ao trabalho:

Art. 6º- São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O direito ao trabalho está diretamente ligado ao princípio da dignidade humana, Gabriela Neves Delgado destaca a importância do trabalho digno:

[...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício. (DELGADO, G. N., 2006, p. 237)

Nesse sentido, Cinthia Maria da Fonseca Espada também destaca a importância desse princípio nas relações de trabalho:

[...] pode-se afirmar que a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social. (ESPADA, 2008, p. 96)

O legislador elencou no art. 7º da CR/88, as condições mínimas que considerou essenciais para que o trabalhador possa ter um trabalho digno, além de outros direitos que estão previstos na CLT.

Além da previsão na Constituição, a garantia ao trabalho digno também está prevista em tratados internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e algumas Convenções da OIT, sendo assim, dever do Estado cumprir essa garantia, não sendo possível a dissociação do princípio da dignidade humana e o direito ao trabalho.

O trabalho digno só é possível se os direitos básicos dos trabalhadores forem respeitados, direitos que estão previstos na Constituição, ocorre que com a Reforma Trabalhista as negociações coletivas ganharam um grande poder, sendo possível a supressão de diversos direitos trabalhistas, o que é uma ameaça à garantia do trabalho digno.

3.10 O valor social do trabalho e o pacto nacional

Antes da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, as relações contratuais de trabalho no Brasil eram regulamentadas pela Código Civil de 1916, o termo usado para essas relações era “locação de serviços”.

Apesar do termo ainda ser usado como sinônimo de contrato de trabalho, atualmente o trabalho possui um outro tratamento legal. A Constituição de 1988, como já dito anteriormente, elencou o trabalho como Direito Social, também, em seu art. 1º, elencou o Valor Social do Trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

Além disso, a Constituição de 1988 também trouxe como um dos fundamentos da ordem econômica.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Com base nisso, SILVA (2001, p. 764), aduz que “[...] embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”, a valorização do trabalho serve como um norte ao Estado na economia, devendo priorizar o trabalho humano e não o capital.

Nesse sentido, MARQUES afirma:

[...] a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de

transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força produtiva humana. (MARQUES, 2007, p. 115)

José Carlos Schmitz, também aduz:

O valor social do trabalho recebe nova justificativa, baseada nos Princípios Constitucionais, sendo o responsável pela fomentação da ordem econômica e o primado da ordem social. Desta forma, a pessoa humana, para ter dignidade, precisa ter a sua disposição o trabalho, considerado como fonte geradora de sua manutenção financeira, bem como fonte geradora de sua inserção social. Por esta razão, o trabalho ganha novos contornos, por assumir função reguladora e geradora da ordem econômica e social. (SCHMITZ, 2012, p. 135)

Essa valorização do trabalho surgiu como uma forma de proteção ao trabalhador, para garantir um trabalho digno contra a exploração da atividade econômica. Sendo assim, o valor social do trabalho se complementa com o princípio da dignidade humana, que é o princípio-matriz da Constituição.

Após a Segunda Guerra Mundial, foi criado o Estado Novo que se caracterizava pela intervenção do Estado na atividade econômica e na efetivação dos direitos sociais.

[...] a fase do Estado Social foi caracterizada pela universalidade do emprego, subordinação jurídica, criação de grandes empresas, duração indeterminada do trabalho, garantia de continuidade do vínculo trabalhista, unicidade de empregador, estabilidade temporal e remuneratória, jornada integral, entre outros. E, o Estado Social, em uma tentativa de estabelecer a reciprocidade nas relações de trabalho, saciou, ao menos temporariamente, expectativas de justiça, equidade e democracia. (NUNES, 2019, p. 83)

Houve então, por meio da intervenção do Estado, uma garantia e uma linha progressiva dos direitos sociais.

Iniciaram várias reivindicações relacionadas a garantia dos direitos sociais, ocorre que as respostas às reivindicações relacionadas a crítica social se mostraram caras ao sistema e não estavam solucionando os problemas sociais e as reivindicações. Foram dadas então, respostas às críticas estéticas, essas respostas deram maior flexibilidade e liberdade às empresas, prejudicando as vantagens sociais que haviam sido conquistadas pelos trabalhadores.

Com a crise do capitalismo no final do século XX, o sistema de produção do Estado Social não era mais viável:

A consequência direta desse cenário foi o desmantelamento do trinômio “Estado-capital-trabalhador”, ao se retirar a imprescritibilidade do empregado

como meio de produção de lucro. O pacto social estabelecido pelo compromisso fordista de classes, que possuía como protagonistas o Estado, os empregadores e os empregados, que consolidou as relações sociais trabalhistas de forma organizada, foi, então, fragilizado. (NUNES, 2019, p. 86)

Esse cenário, juntamente com a crescente globalização, que gerou grande aumento nas empresas multinacionais, levou a perda da força do Estado e os grandes mercados passaram a ditar as regras.

A quebra do pacto social pós-guerra e a implementação de um Estado Mínimo foram um retrocesso social, onde se vê a diminuição das condições sociais dos trabalhadores, o que gera inúmeros desempregos e desrespeito ao valor social do trabalho.

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO

A negociação coletiva é um processo que visa fixar e disciplinar as condições de trabalho e as relações entre os empregadores e trabalhadores. É o processo que se dá através da convenção coletiva e o acordo coletivo.

Luciano Martinez conceitua a negociação coletiva:

A palavra negócio provém de uma combinação de partículas egressas do latim, nec, que revela uma negação + òtium, indicativo de ócio, folga, desocupação. Um negócio é, portanto, e em rigor, uma negação à desocupação, uma atitude, um fazer. A negociação é, então, uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva. (MARTINEZ, 2016, p. 180)

Existem três tipos de forma solução de conflitos interindividuais e sociais: autotutela, heterocomposição e autocomposição.

A autotutela é quando a própria parte defende seu direito, no Direito Trabalhista a autotutela é exercida através das greves, que são permitidas pela legislação brasileira.

A heterocomposição é quando o conflito é solucionado de forma impositiva por um agente externo, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2011), a heterocomposição pode ser dividida em: mediação, arbitragem e jurisdição.

Por fim, a autocomposição é quando há uma negociação entre as partes sem a intervenção de terceiros, ela pode ocorrer de forma unilateral, que é quando apenas uma das partes faz concessões, e pode também se dar de forma bilateral, que é quando ambas as partes fazem concessões.

A negociação coletiva se enquadra na autocomposição, que é quando não há a intervenção de outros agentes na solução do conflito, sendo feito apenas pelas partes. A autocomposição pode se dar de três maneiras: renúncia, aceitação ou transação.

A renúncia é quando apenas uma das partes faz a concessão de algum direito. A aceitação é quando uma das partes reconhece o direito da outra parte. Já a transação é quando ambas as partes fazem concessões em favor do acordo.

A negociação somente pode ocorrer como transação, conforme afirma Godinho:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo-se cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (DELGADO, 2019, p. 1641)

Os sindicatos possuem grande importância na negociação coletiva, a presença dos sindicatos é necessária tanto no acordo coletivo quanto na convenção coletiva. Os sindicatos possuem o importante papel de representar os interesses e os direitos trabalhistas dos trabalhadores que pertencerem à categoria representada pelo sindicato.

4.1 O direito coletivo do trabalho: contexto, natureza jurídica, função e princípios norteadores.

Ao contrário do Direito Individual do Trabalho, que regula o contrato de emprego, obrigações e direitos das partes, o Direito Coletivo do Trabalho regula as relações entre os empregadores e as organizações coletivas de empregados e/ou entre as organizações coletivas de empregados e empregadores.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 672) existem três correntes doutrinárias que conceituam o Direito Coletivo do Trabalho: corrente subjetivista, objetivista e mista.

A corrente subjetivista leva em conta os sujeitos da relação, que são os empregados e empregadores coletivamente reunidos.

A corrente objetivista leva em consideração as normas jurídicas, as matérias que são tratadas pelo Direito Coletivo de Trabalho.

Já a corrente mista observa tanto os sujeitos quanto as normas, um de seus defensores é Maurício Godinho Delgado, que define o Direito Coletivo do Trabalho como:

[...] o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2019, p. 1533-1534)

A corrente mista é defendida por outros doutrinadores como: Amauri Mascaro Nascimento, Fábio Leopoldo de Oliveira, Carlos Henrique Bezerra Leite, entre outros.

Na opinião de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Acompanhamos a corrente mista, uma vez que, a nosso sentir, o direito coletivo não constitui ramo autônomo do direito, e sim é parte integrante do direito do trabalho, na medida em que o seu objeto reside, como já apontado alhures, não apenas no estudo da organização sindical, das negociações coletivas e dos conflitos coletivos do trabalho e suas soluções, mas também na representação dos trabalhadores na empresa, dos conselhos de fábrica, da greve, do lockout etc. (LEITE, 2017, p. 674)

O Direito Coletivo do Trabalho possui as funções gerais e as específicas. As gerais são as mesmas funções de todo o Direito do Trabalho, que é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. De acordo com Godinho (2019, p. 1536) “Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer se justificaria, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.”

Godinho ainda destaca:

Essa função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida sob uma perspectiva meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é ao próprio Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual -, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais uma fração isolada. Assim, deve-se considerar, no exame do cumprimento da função justralhista, o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo mais global dos trabalhadores, independentemente dos estritos efeitos sobre o ser individual destacado. (DELGADO, 2019, p. 1536)

Como funções específicas, de acordo com Godinho (2019, p. 1540), existem os seguintes grupos: geração de normas jurídicas; pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; função sociopolítica; função econômica.

A geração de normas jurídicas é um dos diferenciais do Direito Coletivo do Trabalho. Godinho aduz:

A geração de regras jurídicas, que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que confere a ele papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática. (DELGADO, 2019, p. 1540)

A pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva é outra função específica, que é facilmente percebida nos instrumentos do Direito Coletivo do Trabalho, como exemplo podemos citar: a mediação e a arbitragem, entre outros.

Quanto a função sociopolítica o Direito Coletivo do Trabalho tem um grande papel na democracia, sendo um dos principais instrumentos de democratização social.

E por fim, a função econômica, o Direito Coletivo de Trabalho torna possível um dinamismo econômico maior, pois através da negociação coletiva pode ser feito um ajuste em normas genéricas para as adequarem a momentos específicos do mercado de trabalho.

Quanto aos princípios norteadores, podemos citar três grupos.

O primeiro grupo é dos chamados “Princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo”.

Os princípios pertencentes a esse grupo buscam um fortalecimento das organizações dos trabalhadores. Os principais são: princípio da liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia sindical.

Acerca do princípio da liberdade associativa e sindical, Godinho explica:

O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical. O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical). (DELGADO, 2019, p. 1556)

O princípio da autonomia sindical garante condições para a existência de sindicatos de trabalhadores.

O segundo grupo de princípios abrange os “princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva”, nesse grupo podemos citar: princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratantes coletivos, princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas

De acordo com o princípio da interveniência sindical na normatização, os sindicatos de trabalhadores são obrigados a participarem das negociações coletivas.

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos visa a igualdade no tratamento entre os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores.

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, de acordo com Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 884-885) “fixa premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz das negociações coletivas.”.

E por fim, o terceiro grupo “princípios que tratam das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais”, nesse grupo podemos citar dois princípios: princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada

De acordo com o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva os acordos feitos por negociação coletiva possuem o caráter de normas jurídicas.

Com o princípio da adequação setorial as normas advindas de negociações coletivas só podem prevalecer sobre a legislação quando aumentarem direitos já garantidos ao trabalhador ou quando houver transação de direitos de indisponibilidade relativa na negociação coletiva.

Acerca desse grupo de princípios, Carla Teresa Martins Romar comenta:

No entanto, os chamados “princípios que tratam das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais” indicados acima não mais prevalecem, tendo em vista as profundas alterações na dinâmica da negociação coletiva e sua relação com as previsões legislativas, bem como na ampliação da autonomia privada coletiva trazida pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). (ROMAR, 2018, p. 885)

Tal ampliação será discutida nos próximos tópicos.

4.2 Diplomas negociais coletivos

Na ordem jurídica brasileira existem dois diplomas negociais coletivos: a convenção e o acordo coletivos de trabalho.

Ao contrário do que prevalece no universo jurídico, que é o ser individual, esses diplomas privilegiam o ser coletivo.

4.2.1 Acordo Coletivo: caracterização e normatização aplicável

O acordo coletivo possui conceituação expressa na CLT, no § 1º do art. 611:

Art. 611 § 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. (BRASIL, 1967).

É o resultado da negociação coletiva feita entre o sindicato dos empregados e a empresa, diferente da convenção coletiva que é feita entre sindicatos.

De acordo com Godinho (2019, p. 191) “Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos.”.

A presença do ente sindical dos empregadores é dispensável, porém a presença do ente sindical dos trabalhadores é obrigatória na formalização do acordo coletivo.(DELGADO, 2019)

Importante destacar que, os efeitos do acordo coletivo atingem apenas aos trabalhadores vinculados à empresa que tenha celebrado o acordo.

4.2.2 Convenção Coletiva: caracterização e normatização aplicável

A convenção coletiva é um dos possíveis resultados da negociação coletiva, seu conceito está expresso no caput do art. 611 da CLT:

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. (BRASIL, 1967).

Ou seja, a convenção coletiva é o resultado de uma negociação coletiva feita entre sindicatos, representantes dos empregadores e dos empregados. Destaca Godinho (2019, p. 191) “A convenção resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, envolvendo o âmbito da categoria.”.

São como contratos sociais, privados que além de possuírem cláusulas também geram regras jurídicas.

Os efeitos da convenção coletiva são mais amplos, eles atingem todos os trabalhadores e empresas incluídos nas respectivas categorias econômicas e profissionais compreendidas na base territorial.

4.3 Efeitos jurídicos

Os efeitos dos diplomas negociais coletivos podem atingir tanto as partes convenientes, que são atingidas com os efeitos das cláusulas obrigacionais, quanto as bases profissionais e econômicas representadas nas negociações coletivas, que são atingidas com os efeitos dos dispositivos normativos elaborados.

Nesse sentido, Delgado enfatiza:

Os dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais) têm, portanto, meros efeitos inter partes. Em contraponto, os preceitos normativos (regras jurídicas) têm efeitos erga omnes, respeitadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial. (DELGADO, 2019, p. 1666)

Ainda de acordo com o doutrinador, existem três temas importantes para o estudo dos efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos, quais sejam: a hierarquia existente entre as regras autônomas e as regras estatais; a hierarquia estabelecida entre as regras de convenção coletiva e de acordo coletivo; as relações entre as regras coletivas negociadas e sua inserção e permanência (ou não) nos contratos de trabalho.

a) a hierarquia existente entre as regras autônomas e as regras estatais

No Direito Comum, nenhuma norma pode ir contra as normas constitucionais, e abaixo da Constituição, nada pode ir contra a lei. Os princípios da constitucionalidade e da legalidade são observados e norteiam todo o ordenamento jurídico.

A pirâmide de hierarquia normativa apresenta-se com a seguinte disposição: Constituição, no vértice, acompanhada de emendas à Constituição. Em seguida, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias. Em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa. (DELGADO, 2019, p. 1667)

O critério hierárquico no Direito Comum é rígido e inflexível, ao contrário do critério no Direito do Trabalho.

Um dos princípios norteadores do ramo trabalhista é o da norma mais favorável, que possui respaldo no art. 7º da Constituição de 1988. Sendo assim, em caso de conflito entre normas, deve ser aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador. Observa-se, então, a impossibilidade de usar o critério hierárquico do Direito Comum, por isso no Direito do Trabalho o critério é dinâmico e variável.

Assim, aplicar-se-á ao caso concreto — sendo naquele caso hierarquicamente superior — a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável — ainda que apreendido segundo um critério permanente —, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, porém a norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de incidência concorrente: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada. (DELGADO, 2019, p. 1669)

Ocorre que, essa prevalência da norma mais favorável possui uma exceção, “[...] o critério justralhista especial não prevalecerá ante normas heterônomas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado se revestirem do imperium específico à entidade estatal.” (DELGADO, 2019, p. 1699).

Sendo assim, os critérios hierárquicos no ramo trabalhista são variáveis e flexíveis, como uma forma de garantir a aplicação do princípio da norma mais favorável, não obstante, quando se tratar de normas proibitivas oriundas do Estado esses critérios devem ser deixados de lado e observados os critérios rígidos e inflexíveis do Direito Comum.

b) a hierarquia estabelecida entre as regras de convenção coletiva e de acordo coletivo

Como já visto anteriormente, a Convenção Coletiva possui uma abrangência mais ampla que o Acordo Coletivo, visto que o Acordo Coletivo é feito com uma única empresa, ao passo que a Convenção Coletiva pode abranger a categoria de todo o Estado.

Antes da Reforma Trabalhista, era previsto no art. 620 da CLT que as condições previstas em convenção fossem mais favoráveis ao trabalhador, iriam prevalecer sobre o acordo coletivo.

Porém, com a Reforma Trabalhista, o texto do referido artigo foi alterado, passando a prever a prevalência do acordo coletivo, em todos os casos, indo contra o princípio da norma mais favorável, previsto na Constituição.

c) as relações entre as regras coletivas negociadas e sua inserção e permanência (ou não) nos contratos de trabalho.

Existem três posições em relação a permanência ou não das regras coletivas negociadas nos contratos de trabalho, quais sejam: aderência irrestrita, aderência limitada pelo prazo, aderência limitada por revogação.

De acordo com a vertente da aderência irrestrita, os diplomas negociais ingressam no contrato de trabalho e não podem ser suprimidos, com os mesmos efeitos previstos no art. 468 da CLT.

Já a vertente da aderência limitada pelo prazo, os diplomas negociais possuem vigência apenas no prazo assinado.

Por fim, a terceira vertente, defende que o diploma negocial vigora até que surja um novo diploma negocial que o revogue. De acordo com Delgado (2019, p. 1675) “Trata-se, sem dúvida, posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia”.

Essa revogação pode ocorrer de forma tácita e expressa, da mesma forma que ocorre a revogação de normas jurídicas.

Tal posição se mostra, tecnicamente, mais correta, por se estar tratando de norma jurídica — e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (DELGADO, 2019, p. 1675)

Posto isso, nota-se que se as vertentes da aderência irrestrita e aderência limitada pelo prazo fossem aplicadas, os empregadores se sentiriam desestimulados a celebrarem acordos e convenções coletivas, visto que os diplomas seriam inseridos no contrato de trabalho sem possibilidade de modificação.

Em setembro de 2012 a Súmula 277 do TST ganhou nova redação que previa o seguinte:

Súmula 277: “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Res. 185/2012 — DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Sendo assim, a jurisprudência aplicava a aderência limitada por revogação.

Ocorre que em outubro de 2016 o ministro Gilmar Mendes suspendeu os efeitos da Súmula 77, através de liminar concedida na ADPF nº 323-DF.

Logo após, a Reforma Trabalhista vedou taxativamente a ultratividade, com a redação do § 3º do art. 614 da CLT.

4.4 A negociação coletiva entre suas possibilidades e limites

Conforme já apresentado, as negociações coletivas criam normas jurídicas que produzem efeitos *inter partes* e também *erga omnes*. Isto posto, é de suma importância estudarmos quais as possibilidades jurídicas e restrições da negociação coletiva perante a Constituição e na legislação infraconstitucional.

É necessário o estudo do princípio da adequação setorial negociada para que se chegue aos critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas da legislação heterônoma estatal, cujo debate é o objeto da presente monografia.

4.4.1 Princípio da adequação setorial negociada

O princípio da adequação setorial negociada é um princípio trabalhista que surgiu com o advento da Constituição de 1988, visto que tal norma buscou dar um destaque e valorizar a negociação coletiva.

Esse princípio delimita a negociação coletiva, conforme explica Maria Cecília Máximo Teodoro:

O princípio da adequação setorial negociada é aquele que procura estabelecer uma disciplina própria para as cláusulas normativas, impondo certas regras às condições negociadas coletivamente, fixando as barreiras e as possibilidades da transação realizada pelos entes coletivos. [...] Desta feita, trata-se a adequação setorial negociada de princípio justralhista relativamente novo, uma vez que os fatores articuladores de sua estrutura surgiram com o advento da CF/88, que procurou estabelecer uma maior valorização para a negociação coletiva, a partir da observação, pelo menos teórica, de que, ao ser representado pelo seu sindicato, a categoria profissional estaria em condições técnicas e econômicas próximas às do sindicato profissional correspondente ou mesmo de determinada empresa, que, ainda que atuando individualmente, deve ser considerada um ser coletivo. (TEODORO, 2007, p. 79)

De acordo com esse princípio a negociação coletiva é cabível em duas situações, conforme elenca Mauricio Godinho Delgado:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, 2019, p. 1051)

Como se pode ver, baseado nesse princípio existem duas situações em que é possível a negociação coletiva; a primeira é quando é para aumentar algum direito do trabalhador que já é garantido pela lei, a segunda é quando as partes vão fazer uma transação, ou seja, ambas as partes abrem mão de alguma coisa, tanto o empregado quanto o empregador. Importante ressaltar que só pode ser objeto de transação os direitos que são de indisponibilidade “relativa”, que estão previstos na Constituição de 1988, nos incisos VI, XIII, XIV do art. 7°.

Em sua tese, Marina Santos Souza Freitas, defendeu nesse sentido:

De maneira acertada, é possível afirmar que o princípio da adequação setorial negociada cumpre um papel duplo. Primeiro, na fase pré-jurídica da norma coletiva permeia a razão de ser e o fundamento do direito do trabalho (proteção ao hipossuficiente), apenas legitimando alterações não lesivas ao empregado, de maneira que apenas a reforma in melius estaria autorizada. Por último, quando a alteração se dá suprimindo ou abolindo algum direito então dado ao empregado pela ordem estatal, essa supressão ou abolição se dá no âmbito apenas dos direitos de indisponibilidade relativa. (FREITAS, 2014, p. 80)

Na mesma tese ainda fala no mesmo sentido:

O princípio da adequação setorial negociada vem como meio ponderado para parametrizar tais disposições, de modo que não serão possíveis transações de direitos de indisponibilidade absoluta, tampouco as cláusulas que tragam modificações in pejus, exceto no que excepciona a própria Constituição. (FREITAS, 2014, p. 81 e 82)

Tal princípio é reconhecido por doutrinadores como: Mauricio Godinho Delgado, Maria Cecília Teodoro, Gabriela Neves Delgado.

Godinho descreve esse princípio da seguinte forma:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão heterônomo justrabalista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de

indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (GODINHO, 2019, p.1576)

Godinho ainda destaca:

[...] a negociação coletiva pode concretizar a adequação setorial de vantagens estabelecidas na normatividade estatal imperativa, desde que essa adequação se resguarde dentro dos limites da autorização fixada pela normatividade heterônoma do Estado, isto é, sem negar, suprimir ou descaracterizar os direitos explicitamente fixados por norma estatal. (GODINHO, 2019, p. 1684)

O princípio em questão ao limitar a negociação coletiva, protege os direitos trabalhistas garantidos aos trabalhadores, ao ponto que não sejam suprimidos por meio de negociações coletivas.

4.4.2 A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado: cenário, discursos e verdades da Reforma Trabalhista

Em 23 de dezembro de 2016 começou a tramitar na Câmara dos Deputados o projeto de lei proposto pelo, então Presidente da República, Michel Temer. O projeto de lei nº 6787/2016, tinha como objeto a alteração de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

O projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 26 de abril de 2017, e aprovado no dia 11 de julho de 2017. No dia 13 de julho de 2017 Michel Temer sancionou a lei, que entrou em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano.

Logo após, no dia 14 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória 808/2017, que alterou diversos artigos da Reforma Trabalhista durante a sua vigência. A MP 808 trouxe alterações em áreas como o contrato intermitente, valor da indenização por dano moral, jornada 12x36, empregada gestante, entre outras.

Houve muito conflito em torno da MP, na opinião do presidente da Câmara dos Deputados as alterações deveriam ter sido feitas por meio de projeto de lei, já o Senado concordava com o uso da Medida Provisória.

Ao contrário do que prevê a Constituição em seu § 7º do art. 62, a MP não foi submetida ao Congresso para aprovação. Sendo assim, no dia 23 de abril de 2018, perdeu a sua validade.

A principal justificativa apresentada para a Reforma Trabalhista foi que a legislação trabalhista estava ultrapassada e inflexível, e que isto estaria gerando muito

desemprego. Além disso houveram muitas críticas à Justiça do Trabalho, diziam que, juntamente com a CLT, eram as principais causas para o grande número de ações trabalhistas e a falta de novos investimentos dos empresários no Brasil.

No parecer do Congresso podemos ver o mesmo discurso:

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...) (PARECER DA REFORMA, 2017, p.20).

Ao contrário do discurso dos apoiadores da Reforma de que a CLT era rígida e arcaica, muitas alterações já haviam sido feitas desde a sua vigência.

Ocorre que a CLT, datada de 1º de maio de 1943, apontada como uma legislação arcaica, teve mais de 560 artigos modificados do seu nascedouro até a Reforma em comento, boa parte deles mais de uma vez, o que, por si só, desmonta o primeiro dos argumentos levantados pelo Legislador Reformador. (FONSECA, 2019, p. 5)

Uma das principais mudanças da Reforma foi a previsão da prevalência do negociado sobre o legislado, uma alteração muito perigosa, por dar um valor exorbitante às negociações coletivas, já que abriu a possibilidade de redução de muitos direitos trabalhistas.

O Ministro Caputo Barros na relatoria do acordão no processo nº TST-RO-585-78.2018.5.08.0000, enfatizou “[...]um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista é o fortalecimento da negociação coletiva.”.

Na opinião de CASSAR (2017, p.76), “a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”, na verdade, o que realizou a transformação da “maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis”.

O discurso da Reforma para dar uma força maior às negociações coletivas era que a rigidez das normas trabalhistas era responsável pela taxa de desemprego, e como consequência o não desenvolvimento do país. Nas palavras de Ana Flávia Paulinelli e Lucas de Moraes:

Todo o discurso faz oculta a hipossuficiência de uma das partes nesse negócio jurídico, bem como o fato de que existe interesse apenas de pequena parte da classe política na causa obreira. E o resultado final que se tem acaba por ser potencialmente prejudicial a direitos arduamente conquistados pelos

trabalhadores, com a sua dizimação, ou ao menos a sua redução. (PAULINELLI e MORAIS, 2018, p. 232).

Ocorre que com essa valorização das negociações coletivas, muitos direitos trabalhistas, inclusive direitos previstos constitucionalmente, foram colocados à disposição, podendo ser suprimidos.

Na Reforma a flexibilização das normas trabalhistas foi vista como uma forma de aumentar a contratação por parte dos empregadores. Porém a proposta apresentada abriu portas apenas para o retrocesso de muitos direitos trabalhistas, visto que a flexibilização já era permitida pela legislação, quando se tratasse de melhorias para o trabalhador. Logo pode-se ver que a proposta apenas visava viabilizar a supressão de direitos que já haviam sido conquistados pelos trabalhadores. Conforme enfatiza o professor Vitor Araújo Filgueiras:

Todavia, essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários. (FILGUEIRAS, 2019, p. 19)

Contrariamente do prometido pela Reforma, não se vê muita efetividade da legislação atual nas taxas de desemprego. De acordo com Filgueiras:

[...]após quase 2 anos em vigor, a reforma não cumpriu com a promessa de expansão do emprego e da formalização: as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido. [...]características estruturais e conjunturais da economia brasileira e do cenário internacional indicam que a redução de direitos e da renda do trabalho, ao menos no Brasil, não contribuíram, não estão contribuindo e tendem a não contribuir para a ampliação do emprego. Provavelmente, pelo contrário, a elevação da renda do trabalho e da população coberta por direitos pode ter colaborado para (ou, no mínimo, não impediu) o crescimento do emprego no período de expansão que se encerrou em 2014. (FILGUEIRAS, 2019, p. 16)

Assim podemos ver que a Reforma, até hoje, não cumpriu com o que prometeu. O que deixa mais claro que a antiga legislação e os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, não influenciavam na taxa de desemprego e no desestímulo por parte dos empregadores.

4.4.3 A inserção dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho

Com a Reforma Trabalhista vários artigos da CLT foram alterados, além disso houve a inclusão de alguns artigos, dentre eles dois alteraram significativamente as negociações coletivas, os artigos 611-A e o 611-B, que são objetos do presente estudo.

Nas palavras do Procurador Geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury:

Mecanismo também utilizado pelo PLC 38/2017 para desregulamentar o trabalho encontra-se no art. 611-A, imposição de prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho – o negociado sobre o legislado – em toda e qualquer situação, inclusive para extinguir ou reduzir direitos sem uma correspondente compensação, à exceção apenas dos temas previstos no art. 611-B. (FLEURY, 2017)

O art. 611-A dispõe:

Art 611-A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Esse artigo ampliou as hipóteses em que o negociado prevalece sobre o legislado. Tal ampliação gerou muitas discussões acerca da constitucionalidade, o termo “entre outros” previsto no caput do artigo deixa claro se tratar de um rol exemplificativo.

Já o art. 611-B da CLT traz um rol taxativo de direitos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos através da negociação coletiva, porém a redação do referido artigo, no geral, copiou o texto constitucional.

Art. 611-B: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Em sua maioria, as proibições previstas no art. 661-B da CLT, já estavam previstas no art. 7º da CF, como direitos garantidos aos trabalhadores. O legislador apenas incluiu alguns direitos como: proteção ao trabalho de crianças e adolescentes e trabalho da mulher, bem como a determinação de não suprimir ou reduzir tributos e outros créditos de terceiros. Porém tais temas já eram tratados pela Constituição.

O artigo repete a Constituição Federal, pois como a “reforma” é projeto de lei ordinária, não poderia alterar a Constituição, embora inequivocamente deseje. A redação deste artigo 611-B que, no geral, copia a Constituição Federal poderia ser muito simplificada, a redação diria simplesmente que: “As disposições determinadas por meio de uma convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, sempre que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho e de proteção ao trabalho da criança e adolescente e da mulher.” Porque se trata disso, pode-se alterar qualquer outra coisa prevista na lei, aí incluídas as Convenções Internacionais do Trabalho! (GOMES e GOMES, 2017)

Além disso, cumpre ressaltar, o previsto no parágrafo único do art. 611-B da CLT, que dispõe que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”. Ou seja, as essas regras, que são direitos trabalhistas importantes, poderão ser objeto de negociação coletiva.

5 A NECESSIDADE DE UMA ANÁLISE HISTÓRICO SISTÊMICA DA PROPOSTA DA PREVALÊNCIA SOBRE O NEGOCIADO

Como já dito anteriormente, o princípio da adequação setorial negociada é um limite à negociação coletiva, estabelecendo as duas situações em que o negociado poderia prevalecer sobre o legislado.

O art. 611-A da CLT não entrou em concordância com esse princípio, já que não prevê nenhum limite quanto à negociação coletiva que for prejudicial ao empregado, permitindo assim, a prevalência do negociado sobre o legislado independente se a situação for benéfica ou prejudicial ao empregado.

Essa permissão vai contra o princípio em questão, conforme explica Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Macedo de Brito Pereira:

Em observância a esta diretriz principiológica, as normas coletivas poderão prevalecer sobre o padrão heterônomo justralhista apenas se programarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal e ainda assim, desde que transacionem apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa. (DELGADO E PEREIRA, p. 82, 2017)

Uma das possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado é quando as partes transacionarem direitos que são de indisponibilidade relativa, esses direitos são previstos expressamente na Constituição, conforme expõe Rogério Renzetti:

Os acordos e as convenções, contudo, não poderão dispor sobre as normas proibitivas estatais como, por exemplo, prazo prescricional, nem transacionar os direitos de indisponibilidade absoluta. Não podemos esquecer que a própria Constituição Federal impôs que alguns direitos assegurados aos trabalhadores somente pudessem ser flexibilizados por meio das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Vamos, então, nos recordar de alguns incisos do art. 7º da CF/1988:

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;

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; (RENZETTI, p. 300-301, 2013)

Porém, como já visto, o rol apresentado no art. 611-A é bem mais extenso, além de ser um rol exemplificativo. A Reforma Trabalhista quis ampliar a flexibilização dos

direitos trabalhistas, ampliando o que está previsto na Constituição, que é taxativo. Como explica Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes e Lucas de Moraes:

Importante ressaltar que as negociações coletivas são limitadas pela diretriz principiológica da Constituição Federal de 1988, a qual torna impossível a possibilidade de flexibilização por norma coletiva, salvo, excepcionalmente, quando esta autoriza de forma expressa e taxativa. (PAULINELLI e MORAIS, 2018, p. 231)

De acordo com a nossa Constituição, somente as questões relacionadas ao salário e a jornada é que podem ser flexibilizadas através de negociação coletiva, logo, prevalecendo o negociado sobre o legislado.

Conforme aduz Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes e Lucas de Moraes (2018, p. 236) “Não deixou o legislador constitucional qualquer brecha para que este rol fosse ampliado.”.

Porém ao contrário disso, a Reforma Trabalhista ampliou esse rol de direitos que podem ser flexibilizados através de negociação; além disso, só pode haver essa flexibilização quando houver uma transação, através da renúncia esses direitos não podem ser flexibilizados.

Quanto à interpretação acerca do art. 611-A da CLT, introduzido com a Reforma Trabalhista, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes e Lucas de Moraes opinam como melhor solução:

No que diz respeito à análise específica da eficácia jurídica do artigo 611-A inserido na CLT com a reforma trabalhista, o que se conclui é que este tem que ser interpretado de acordo com o ordenamento jurídico vigente, cabendo-lhe uma interpretação restritiva, para que a negociação coletiva somente seja considerada válida se for garantir um patamar de direitos superior ao assegurado pela norma heterônoma, garantindo assim a eficácia do conjunto principiológico constitucional e infraconstitucional vigente. (PAULINELLI e MORAIS, 2018, p. 239)

Ou seja, a interpretação ao art. 611-A da CLT deve se limitar ao que está previsto na Constituição, e também aos princípios constitucionais e trabalhistas, devendo permitir a negociação coletiva somente quando for para melhorar os direitos já garantidos aos trabalhadores.

O art. 611-B da CLT prevê em seus incisos, de forma taxativa, visto que contém o termo “exclusivamente”, os direitos que não poderão ser objeto de supressão ou redução por meio de negociações coletivas.

Godinho opina:

De fato, os 15 grandes temas franqueados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observe-se que no *caput* do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjunção lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País. (DELGADO, 2019, p. 77-78)

Ainda no mesmo artigo, o parágrafo único prevê “Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”. Porém, é evidente que a jornada de trabalho e os intervalos estão ligados saúde e segurança do trabalhador, visto que quanto maior a jornada maior o risco e a exposição aos riscos do ambiente de trabalho.

O referido parágrafo é uma afronta ao direito previsto inciso XXII do art. 7º da Constituição, pois foi uma tentativa clara de retirar a proteção constitucional das normas referentes à jornada de trabalho e intervalos.

Podemos concluir que os art. 611-A e 611-B foram incluídos na CLT para legitimar a prevalência do negociado sobre o legislado em qualquer situação, com exceção dos direitos previstos no art. 611-B, inclusive para suprimir direitos já garantidos ao trabalhador. O que vai contra a própria Carta Magna, que possibilita a negociação coletiva, porém visando a melhoria da condição social do trabalhador, e não o retrocesso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou a Reforma Trabalhista, que gerou muitas discussões jurídicas e doutrinárias acerca das suas alterações, que em sua maioria não foram benéficas aos trabalhadores. Uma das principais alterações é a prevalência do negociado sobre o legislado, com a inclusão dos art. 611-A e 611-B na CLT, que é o objeto do estudo.

O tema em questão possui grande relevância, visto que a prevalência do negociado está diretamente ligada aos direitos trabalhistas, que foram conquistados ao longo dos anos, e com a Reforma esses direitos correm risco de serem suprimidos.

Pode-se ver que o processo de aprovação do projeto de lei, que gerou a Reforma, se deu de uma forma muito rápida, levando em conta a quantidade de artigos que foram alterados e o grande impacto que essas alterações iam causar. Além do projeto não ter passado por consulta popular, indo contra o previsto na Convenção 144 da OIT.

Importante ressaltar também, que foi possível concluir que a flexibilização já existia antes da Reforma, sendo prevista até mesmo na Constituição Federal, no art. 7º, que deixou expresso quais direitos trabalhistas são essenciais e quais poderiam ser objetos de negociação coletiva, além de deixar expresso também que era possível desde que melhorassem a condição social do trabalhador.

Em seguida foi feita a diferenciação dos direitos de indisponibilidade relativa e absoluta. Os direitos de indisponibilidade relativa podem ser objeto de negociação coletiva, quando houver transação entre as partes, porém não podem ser renunciados. Já os direitos de indisponibilidade absoluta são aqueles considerados essenciais para garantirem um patamar mínimo civilizatório ao trabalho, e não podem ser renunciados nem transacionados, somente aumentados.

Pode-se analisar também vários princípios constitucionais e trabalhistas que garantem direitos básicos aos trabalhadores, para que tenha um trabalho digno, e a proteção contra o retrocesso desses direitos, buscando sempre a melhoria das condições de trabalho.

O principal princípio que delimita a negociação coletiva é o princípio da adequação setorial negociada, que defende a negociação coletiva somente nos casos de melhoria dos direitos ou de transação dos direitos, desde que sejam de indisponibilidade relativa.

Podemos ver uma clara violação do princípio por parte da Reforma Trabalhista, que trouxe em seu texto a previsão da prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo nos casos em que haja extinção ou redução dos direitos trabalhistas.

Além disso, houve também uma violação ao texto constitucional, que possui expressamente direitos que são considerados essenciais aos trabalhadores, além de também delimitar quais direitos poderiam ser objetos de negociação coletiva. O art. 611-A trouxe um rol exemplificativo de direitos que podem ser objetos de negociação coletiva, o que vai contra o previsto na Carta Magna.

O art. 611-B trouxe um rol taxativo de direitos que não poderiam ser objetos de negociação, que foi apenas uma cópia de direitos que já estavam previstos na Constituição. Além de, por meio do parágrafo único do referido artigo, tentarem desregulamentar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Com isso, conclui-se que as alterações da Reforma Trabalhista em relação à prevalência do negociado sobre o legislado desrespeitam a Constituição, além de ferirem vários princípios constitucionais e trabalhistas, principalmente o princípio da adequação setorial negociada, que era o principal delimitador da negociação coletiva.

A melhor solução seria uma interpretação dos art. 611-A e 611-B da CLT em conjunto com a Constituição, para que haja a prevalência somente nos casos de melhoria dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 de março de 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Promulga o texto da Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 17 de março de 2020.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 19 de março de 2020.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19 de março de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 639337**. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>. Acesso em 15 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão processo nº TST-RO-585-78.2018.5.08.0000**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=88384DA31574487071E429F3463C7A34.vm153?conscsjt=&numeroTst=585&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 255500-85.2005.5.02.0010**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471921701/recurso-de-revista-rr-241713720165240076>. Acesso em: 10 de maio de 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 277**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em 01 de junho de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Editora LTr, 2006.

DELGADO, G. N.; PEREIRA, R. J. M. **Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105536/2017_delgado_gabriela_acordos_coletivos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20 de maio de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** — 18 ed.— São Paulo : LTr, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. – São Paulo: LTr, 2017.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a dignidade da pessoa humana**. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104315/2007_espada_cynthia_principio_protetor.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

FREITAS, Marina Santos Souza. **O princípio da adequação setorial negociada como ponto de equilíbrio entre o legislado e o negociado**. 2014, 90 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Direito – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2014.

GIMENEZ, Ana Maria Nunes. **Um estudo exploratório sobre a reforma trabalhista e suas repercussões**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/um-estudo-exploratorio-sobre-a-reforma-trabalhista-e-suas-repercussoes/>. Acesso em 02 de fevereiro de 2020.

GOMES, E. A.; GOMES, J. C. M. **Prevalência do negociado sobre o legislado: uma aberração**. Disponível em:

<https://eunicegomesaraujo.jusbrasil.com.br/artigos/466581134/prevalencia-do-negociado-pelo-legislado-uma-aberracao>. Acesso em 03 de maio de 2020.

GUSTAVO, L.; NUNES, K. M. **Negociação coletiva no Direito do Trabalho: aspectos legais e doutrinários**. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/51076/negociacao-coletiva-no-direito-do-trabalho-aspectos-legais-e-doutrinarios>. Acesso em: 01 de maio de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, 8. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007, p. 115-116.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. Ed.. São Paulo: SARAIVA, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 13. Ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho**.

Disponível em:

https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf.

Acesso em 02 de fevereiro de 2020.

MELO, R. S.; ROCHA, C. J. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. – São Paulo: LTr, 2017.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; MORAIS, Lucas. **A flexibilização dos direitos trabalhistas mediante negociação coletiva: entre limites, tempos e contratemplos**. In: Fernanda Nigri Faria; Laura Ferreira Diamantina Tostes; Carlos Augusto Junqueira; Débora Penido Resend; Maria Júlia Braviera Carvalho; Raquel Silveira Cost. (Org.). *Aportes técnicos para aplicação do Direito do Trabalho após a reforma trabalhista*. 1ed. Belo Horizonte: Arraes, 2018, v. 1, p.329-340.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **TRABALHO E SUBJETIVIDADE: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora**. Pará de Minas – MG: VirtualBooks Editora, 2019.

PAMPLONA, Nicola. **Desemprego chega a 13,7% e já atinge 14 milhões de pessoas no Brasil. 2017**. Disponível em:

<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879416numero-de-desempregados-ja-passa-de-14-milhoes-no-brasil.shtml>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

PARECER DA REFORMA. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017.

Disponível

em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 15 de fevereiro de 2020.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho para concursos**. 1. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Alessandra; SALES, Robson. **PIB do Brasil cai 7,2% em dois anos, pior recessão desde 1948. Valor Econômico, 2017**. Disponível em:

<http://www.valor.com.br/brasil/4890366/pib-do-brasil-cai-72-em-dois-anos-pior-recessaodesde-1948>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHMITZ, José Carlos. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil.** Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/download/3453/2166>. Acesso em: 20 de abril de 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo.** 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

TEODORO, M. C. M. et al. **Tópicos contemporâneos de direito do trabalho: reflexões e críticas: volume 2.** – Belo Horizonte: RTM, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2007, p. 79.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.