

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

GUILHERME KEPPLIN MENEZES

**NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O DILEMA DA FLEXIBILIZAÇÃO
VERSUS A PROTEÇÃO TRABALHISTA, DE ACORDO COM A LEI Nº 13.467/2017**

Capão da Canoa

2022

GUILHERME KEPPLIN MENEZES

**NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O DILEMA DA FLEXIBILIZAÇÃO
VERSUS A PROTEÇÃO TRABALHISTA, DE ACORDO COM A LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como condição para aprovação na disciplina de Trabalho de Curso II.

Prof. Me. Maurício Antonacci Krieger

Capão da Canoa

2022

"O mundo era tão recente que muitas coisas careciam de nome e para mencioná-las se precisava de apontar com o dedo."

(Gabriel Garcia Marques)

RESUMO

A reforma trabalhista, que se deu através da Lei nº 13.467/2017, trouxe para a legislação dois rolos indicando os novos limites das negociações coletivas de trabalho os quais é possível a flexibilização normativa, quais sejam, as disposições dos artigos 611-A e 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho. Com a entrada em vigor dos referidos dispositivos, introduziram-se casos nos quais o negociado prevalece sobre o legislado (611-A), que é quando se dispõe acerca de direito de indisponibilidade relativa, e casos os quais não é permitida a negociação coletiva (611-B), uma vez que considerados direitos de indisponibilidade absoluta. Parte da doutrina e da jurisprudência especializada insurgiram-se quanto aos referidos diplomas, considerando que a nova legislação permite que a negociação coletiva resulte em um instrumento normativo que retire direitos já conferidos e garantidos ao empregado pela legislação heterônoma estatal, ou ainda que se dê em prejuízo ao empregado. Por outro lado, a suprema corte se apresenta em desacordo com tal posicionamento, uma vez que ratifica o texto acrescentado pela reforma trabalhista, prestigiando a autonomia privada coletiva, logo a flexibilização legislação trabalhista, de modo a reconhecer a supremacia do negociado sobre o legislado, ainda que se dê em prejuízo ao empregado. Nesse sentido, o princípio protetor, maior égide do direito trabalhista, especialmente na sua vertente da aplicação da norma mais favorável, passa por um processo de amenização, de modo que diante do direito coletivo do trabalho, na melhor das hipóteses, é aplicado apenas de forma relativa. Ademais, a reforma trouxe claramente dispositivos com intento de dar diferentes tratamentos aos segmentos do direito individual e direito coletivo do trabalho, em que no primeiro ainda permanecem indícios do prestígio do princípio protetor, enquanto no segundo este é quase que totalmente derogado pela autonomia privada coletiva.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista. Negociação coletiva de trabalho. Prevalência negociado sobre o Legislado. Princípio da norma mais favorável. Princípio da proteção. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The labor reform, which took place through Law n° 13.467/2017, inserted two roles in the legislation that when interpreted together indicate the new limits of collective negotiation, giving possibility to normative flexibility, namely due to the provisions of the articles 611-A and 611-B of the Consolidation of Labor Laws. With the insertion of those provisions, cases in which the negotiated prevails over the legislation (611-A) were introduced, which is when a right of relative unavailability is negotiated, and cases in which collective negotiation is not allowed (611-B), since the latter are considered absolute unavailability rights. Part of the doctrine and the specialized jurisprudence are displeased with the mentioned changes, considering that the new legislation allows collective negotiation to result in a normative instrument that removes rights already granted and guaranteed to the employee by the heteronomous state legislation, harming the employee's rights. On the other hand, the Supreme Court disagrees with this position, considering that it ratifies the text added by the labor reform, honoring collective private autonomy, and, therefore, the flexibilization of labor legislation. Thus, the Supreme Court had to recognize the supremacy of the negotiated over the legislated, even if it harms the employee's rights. In this sense, the protective principle, the greatest aegis of labor law, especially in its aspect of applying the most favorable rule, is mitigated, for in the face of collective labor law it is applied only relatively. In addition, the reform clearly inserted provisions with the intention of giving different treatments to the segments of individual labor law and collective labor law, since in the first one there are still signs of the prestige of the protective principle, while in the second it is derogated by collective private autonomy.

Keywords: Flexibilization of labor. Collective labor negotiation. Prevalence of the negotiated over the Legislated. Most favorable rule principle. Protective principle. Labor reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 ASPECTOS HISTÓRICOS, PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	9
2.1 Origens do direito do trabalho e direito coletivo do trabalho.....	9
2.2. Direito individual e coletivo do trabalho e o princípio da proteção	17
2.3. Dos conflitos coletivos e das suas formas de composição.....	26
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E SEUS INSTRUMENTOS.....	30
3.1.Negociação coletiva e a autonomia privada coletiva	30
3.2 Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho – aspectos gerais.....	36
3.3 Fontes do direito do trabalho e sua hierarquia.....	39
4 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O DILEMA DA FLEXIBILIZAÇÃO VERSUS A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	44
4.1 Negociação coletiva pós reforma trabalhista.....	44
4.2 Prevalência do negociado na doutrina e na jurisprudência	49
4.3 Flexibilização e o princípio protetivo trabalhista.....	54
5 CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, principalmente com o acréscimo dos dispositivos 611-A e 611-B ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho, o instituto da negociação coletiva de trabalho passou a ser elevado a um patamar antes não reconhecido pela legislação, ao passo em que agora reconhece que o negociado pode prevalecer sobre legislado, ou seja, explicitando as possibilidades de flexibilização das normas trabalhistas, segundo um rol aberto de casos, em prejuízo ao princípio da protetivo.

Não obstante, o objetivo principal da presente monografia recai sobre analisar a prevalência do negociado sobre o legislado, diga-se flexibilização trabalhista, no âmbito do direito do trabalho pós reforma, de modo a verificar se o instituto importa no afastamento do princípio da proteção, este basilar do ramo juslaboral.

Consequente, para a consecução deste objetivo serão empregadas diversas obras literárias, como doutrinas especializadas no tema juslaboral, bem como jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, além de artigos científicos e demais fontes bibliográficas, todos acerca do tema em análise.

Para tanto, o trabalho será dividido em três capítulos, partindo-se desde os aspectos históricos e mais introdutórios direito do trabalho, com principal enfoque no direito coletivo do trabalho e sua interação com o princípio da proteção, passando pelo estudo da negociação coletiva de trabalho e seus instrumentos decorrentes, e finalizando com uma apresentação e análise das alterações decorrentes da reforma trabalhista sobre o tema da negociação coletiva e seus reflexos na jurisprudência e doutrina.

Especificando, no primeiro capítulo busca uma introdução ao direito coletivo do trabalho, a começar pelo surgimento das primeiras manifestações das relações de trabalho e quando se deu, propriamente, o surgimento do Direito do Trabalho, ao que se narra a importância da sua construção, se utilizando da negociação coletiva como instrumento de entendimento entre a força laborativa e o capital. Mais adiante discorre-se acerca dos conceitos iniciais e listagem principiologica juslaboral, inclusive se tratando do princípio da proteção, bem como apresentado os aspectos gerais do direito coletivo do trabalho, este que se apresenta como um segmento do direito do trabalho (ao lado do direito individual), e que, tamanha sua importância,

chega a possuir sua própria carga principiologica. Ao cabo do primeiro capítulo, discute-se os conflitos coletivos e suas tantas possíveis formas de composição, entre as quais se encontra a negociação coletiva de trabalho.

No segundo capítulo, passa-se a uma análise acerca do instituto da negociação coletiva, com apresentação dos seus conceitos, princípios, etc., e como se verifica sua correlação com a autonomia privada coletiva, uma vez que é decorrente desta. Consequente, é versado sobre os instrumentos normativos negociais, decorrentes da negociação coletiva, dos quais destacam-se a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, de modo que são examinados seus pontos característicos. No mais, enquanto convenções e acordos coletivos são considerados fontes do direito do trabalho, ao fim do segundo capítulo são apuradas as fontes do direito do trabalho e a forma pela qual interagem entre si e sua hierarquia, tratando-se inclusive da hierarquia entre os instrumentos normativos negociados e a legislação anterior à reforma trabalhista.

Já no terceiro capítulo são averiguados os dispositivos atinentes à negociação coletiva de trabalho que foram acrescentados ou alterados pela reforma trabalhista, especificamente se tratando da prevalência do negociado sobre o legislado, e também como tem sido o posicionamento da doutrina e jurisprudência acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, tudo para, ao fim, verificar a interação que ocorre entre a flexibilização trabalhista e o princípio da proteção.

Denota-se que a importância da discussão do presente tema resguarda-se no fato de que, se reconhecida a possibilidade da negociação coletiva, inclusive *in pejus* (diga-se: em prejuízo ao empregado), em razão da prevalência do negociado acima do legislado, parece que fica atingido o princípio da proteção, este que é norteador do direito do trabalho, especialmente quando se tratando do seu desdobramento, qual seja, o princípio da norma mais favorável ao empregado. Sendo assim, necessário uma análise pormenorizada da legislação, jurisprudência e doutrina no tocante aos novos limites da negociação coletiva de trabalho, a fim de esclarecer os reflexos da reforma trabalhista no ordenamento jurídico trabalhista.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS, PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Direito do Trabalho é ramo do direito que possui nas suas raízes históricas o próprio fundamento do princípio protetivo trabalhista, logo, sua razão de existir no ordenamento jurídico laboral.

Por essa razão se inicia o presente estudo pelos aspectos históricos juslaborais, passando pelo seu surgimento até que se chegue à sua manifestação na Carta Maior, para que mais adiante sejam apresentados os segmentos do direito individual e coletivo do trabalho, e como estes interagem com princípio protetivo.

Ao fim deste capítulo, serão apresentadas as espécies de conflitos coletivos de trabalho e suas formas de composição, em preparação para o estudo do instituto da negociação coletiva de trabalho, bem como dos seus instrumentos normativos.

2.1. Origens do direito do trabalho e direito coletivo do trabalho

Com o seu surgimento em meados do século XVIII, coincidente com a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho tem gênese já em momento posterior ao aparecimento das primeiras formas de trabalho. Para tanto, conforme refere Nascimento (2012), os objetos referentes à história do trabalho e à história do Direito do trabalho não se confundem.

Segundo reza Moraes Filho (2000), a história do direito do trabalho tem sua gênese somente após da Revolução Francesa; o que precede é competência da pré-história do trabalho. Enquanto a esta estuda o desenvolvimento das formas de trabalho, a história do Direito do Trabalho tem início com a sua regulamentação jurídica.

Nesse interim, conforme Delgado (2011), a constituição do Direito do Trabalho se deu com o advento do trabalho subordinado e das relações empregatícias, categorias elementares do ramo, cujo pressuposto é o trabalho livre, segundo o qual as relações deixam de demandar a submissão pessoal (subjetiva) e absoluta por parte do prestador. Não obstante, a subordinação enraíza-se apenas no modo de realização da prestação (objetiva), não gerando um estado de sujeição pessoal e resguardando a sua liberdade pessoal, conforme completa o autor.

As formas de trabalho que remontam esta sujeição pessoal com a ausência da liberdade pessoal, antecedentes à eclosão do Direito Trabalhista e do trabalho subordinado, podem ser reconhecidas como: escravidão e servidão (DELGADO, 2020).

Num primeiro momento (escravidão) o prestador/escravo era equiparado a uma coisa, sem qualquer tipo de direito; considerado propriedade. Já num segundo momento (servidão), os prestadores/servos, que não eram livres, prestavam serviços em favor do senhor feudal, a fim de “retribuir” a recebida proteção e a possibilidade de uso de terra (MARTINS, 2021).

No entanto, é com a emergência das corporações de ofício, quando a sociedade do medievo converte-se em sociedade urbana, com uma indústria em gênese e a decadência da servidão feudal, que surgem os primeiros agrupamentos ou associações de trabalhadores.

Cassar (2009) aponta que as corporações de ofício eram associações hierarquizadas integradas por três categorias de sujeitos: mestres, companheiros e aprendizes, que exerciam um monopólio de exercício de trabalho em um determinado local, com uma hierarquia predeterminada em que companheiros e aprendizes deviam obediência ao mestre.

Estas corporações prioristicamente propiciavam um ambiente de coalizão por parte dos mestres e seus submetidos, o que lhes dava um caráter associativo, chegando a estabelecer uma espécie de regulamentação, a fim de assegurar melhores condições às corporações (NASCIMENTO, 2014).

Ocorre que, a corrente impossibilidade de ascensão regular por parte dos companheiros e aprendizes à posição de mestres, passou a gerar atritos interiores, também considerando a uma já solidificada dependência dos submetidos (CASSAR, 2009).

A coalizão interna companheiros e aprendizes, teria se dado com intento de reivindicar seus interesses em desfavor da autoridade dos mestres, o que fez nascer o chamado *Compagnonage*, movimento considerado como o “embrião do paralelismo sindical”. (CASSAR, 2009, p. 13)

Nesse sentido, Martins (2021, p. 1055):

As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião dos trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um

antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento razão pelas quais foram surgindo reivindicações, principalmente dos aprendizes e companheiros.

Conforme ensina Moraes Filho (2000), os regimes das corporações de ofício teriam existido entre o século XII e final do século XVIII. Foi ainda antes da extinção das corporações de ofício que se tem documentadas aparições das primeiras entidades semelhantes aos posteriormente denominados sindicatos, que localizadas na Inglaterra.

Segundo Nascimento (2001), as chamadas *Trade Unios* (1720) surgiram através da associação de trabalhadores reivindicando salários e uma limitação na jornada de trabalho.

Mais à frente, os constantes conflitos provenientes dos embates entre companheiros e mestres, em busca de melhores condições de trabalho, acabou por enfraquecer os institutos das corporações de ofício (CASSAR, 2009).

No mais, é com o advento da Revolução Francesa (1789) ao final do século XVIII que se acentua a derrocada das corporações de ofício. Sob o prisma do liberalismo político, econômico e jurídico, qualquer forma de associação, aqui principalmente aquelas que vedavam o livre exercício de alguma profissão ou ofício, seria óbice a consecução do ideal de liberdade humana (MARTINS, 2021).

A fim de resguardar o ideal libertário, defendia-se que o indivíduo, quando subordinado a uma associação, restava conformado com uma vontade de grupo e não uma vontade individual plena, ou seja, sem uma livre manifestação.

Seguindo nesta linha, conforme menciona Nascimento (2014), o desaparecimento das corporações de ofício teria sido primeiramente determinado com a promulgação do Decreto *Dellarde* (1790).

Noutra medida, Martins (2021) menciona que o referido decreto também instituiu a chamada liberdade contratual, conferindo a qualquer pessoa possibilidade a realização de qualquer profissão ou ofício, em contrapartida às restrições impostas pelo corporativismo.

No entanto, permanecia algum interesse pela manutenção das corporações, ocasionando coalizões clandestinas, o que fez necessária a promulgação de uma nova Lei, a *Lei Le Chapelier* (1791). Aliás, foi esta a lei que demarcou a extinção das corporações de ofício, de quebra proibindo qualquer forma de coalizão ou associação de pessoas. Foi também a lei que precipuamente referiu a figura do

“sindico” (*syndic*), responsável pela representação das associações (CASSAR, 2009). Mais tarde, em 1810, o Código Penal de Napoleão, também francês, passou a punir qualquer tipo de associação de trabalhadores.

Por conseguinte, as codificações que surgiam no período eram marcadas pelo *individualismo*, de modo que demarcavam um caráter civilista. Pregavam a garantia à liberdade civil individual em sua vida privada, compondo ao indivíduo suas garantias alheias ao direito público. O autor ainda reduz o ideal da época da seguinte forma: “O contrato é o signo da liberdade” (NASCIMENTO, 2014, p. 52), e acrescenta que ao tempo se acreditava que era mediante a autonomia da vontade que seria galgado o balanço nas relações trabalhistas e econômicas (NASCIMENTO, 2014)

Nesse ínterim, Nascimento (2001) realça que é com esta expansão industrial e comercial que se dá passagem ao trabalho assalariado; com a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo; e de igual modo o trabalho em linha de produção substituiu o trabalho manual.

Nesse período, segundo Martins (2021, p. 13): “o trabalhador prestava serviços em situações insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações e desmoronamentos, prestavam serviços por baixos salários e sujeitos a várias horas de trabalho”.

Não obstante, Delgado (2011) defende que foram três os grupos de fatores que combinados propiciaram o surgimento do Direito do Trabalho: (1) econômicos, (2) sociais e (3) políticos:

A começar pelos (1) fatores econômicos, aqui pode-se dizer desinente da Revolução Industrial, desponta-se a utilização de uma: (a) forma livre de trabalho, ainda que subordinada, gerando uma relação de emprego que permitia a combinação da “liberdade pessoal do trabalhador com a direção empresarial pelo empreendedor”, ocasionando um modo de produção em potência máxima; (b) o surgimento da modalidade de produção da grande indústria, com uma força de trabalho que se valia da utilização de maquinário e com um trabalho profundamente especializado; (c) e, em decorrência do surgimento da grande indústria, uma concentração industrial generalizada. Os (2) fatores sociais teriam advindo desta concentração generalizada do proletariado nas cidades industriais localizados na América do Norte e na sociedade europeia, surtindo uma transformadora “identificação entre as grandes massas obreiras”. Por fim, como (3) fator político, a

movimentação do Estado e da sociedade civil, por meio de ações coletivas, para balizar preceitos de gerenciamento e contratação referentes a força de trabalho. Foi nesse meio social massificado das indústrias que eclodiu a classe operária (DELGADO, 2011)

No entanto, ainda não havia uma resposta jurídica adequada para o imbróglio que vinha se moldando em razão do descontentamento com as condições de trabalho dos operários, muito em razão da premissa de *liberdade contratual* das relações empregatícias.

Nesse sentido, argumenta Delgado (2011, p. 91):

No contexto histórico cultural em que se reúnem esses fatores econômicos, sociais e políticos, o Direito Vigorante à época, consistente no Direito Civil, de formação liberal individualista, não tinha resposta jurídica adequada ao fato novo da relação empregatícia. A matriz civilista clássica tendia a reduzir todas as questões surgidas no interior da relação de empregos, questões típicas e próprias do velho modelo de contrato bilateral. Portanto, questões de natureza civil e contratual sob a ótica individual dos sujeitos isolados da relação empregatícia – de um lado o empregador e, de outro lado, o empregado. Ambos tomados, pelo direito civil, como se indivíduos singelos fossem.

Denota-se que a construção da suposta igualdade que permeavam as relações subordinadas era, evidentemente, compreendida de um ponto de vista teórico, não fático, uma vez que a força operada por cada parte da relação “contratual” era desigual (MORAES FILHO, 2000).

Ao revés, a grande massificação da classe operária nos centros urbanos acabou por propiciar um ambiente fecundo para o início das reivindicações de melhores condições de trabalho. No entanto, o *sujeito individual* do operário não era capaz de incutir qualquer tipo de ameaça a ordem social e econômica, era necessária a reconstrução de um *sujeito coletivo*. Isso porque era enganada a proposição que o empregador era apenas um ser individual, mas devia sim ser considerado como um *sujeito coletivo*, no sentido que sua vontade repercutia em impactos sociais de âmbito comunitário. É, portanto, com a eclosão do *Sujeito Coletivo* operário que desponta o movimento sindical e passam a ser generalizados os interesses da coletividade operária (DELGADO, 2011).

Aqui cabe menção à expressão de Santos (2018): “A história das relações coletivas de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador seguramente confunde-se com a própria história do Direito do Trabalho”.

Diante da inércia do Estado na intervenção das relações empregatícias, coube à iniciativa dos próprios operários, através dos sindicatos, a reivindicação de melhores condições de vida. Patrões e operários convencionaram espontaneamente, para só posteriormente o Estado integrar qualquer das deliberações em legislação oficial (MORAES FILHO, 2000).

Mais uma vez, assiste-se à consideração de Delgado (2011, p. 92):

É óbvio que, numa etapa seguinte, o Direito do Trabalho europeu e norte americano passaria a incorporar também em seu universo normativo a resposta jurídica dada pelo Estado ao avanço dessa organização obreira vinda de baixo. Contudo, a origem peculiar desse ramo jurídico especializado é fundamental no processo de caracterização do padrão normativo do Direito do Trabalho nos países desenvolvidos ocidentais. É que a circunstância de surgir o Direito do Trabalho de um processo de luta, organização e representação de interesses do conjunto da classe trabalhadora, ou pelo menos de seus segmentos mais avançados, fez com que esse novo ramo jurídico incorporasse, em seu interior nuclear, as dinâmicas próprias da atuação coletiva. A posterior assimilação pelo Direito do Trabalho das inevitáveis estratégias de resposta e contraposição estatal à ação obreira não teria o condão de suprimir ou romper a legitimidade política e força jurígena (criadora do Direito) desta dinâmica democrática original. Nesse sentido, o Direito do Trabalho dos países desenvolvidos ocidentais - que não por outra razão mantivera-se dentro da experiência básica democrática - seria um ramo jurídico sempre hábil a contemplar largo espaço a produção normativa. Por parte dos próprios agentes sociais não obstante a ação específica do Estado.

Para tanto, denota-se que as forças restritivas que intentavam contra a sindicalização e associação dos trabalhadores (p.ex. Lei *Le Chapeellier*, Decreto *Dellarde*, Código Penal de Napoleão), de nada serviram e as coalizões continuaram ainda que defrontando-se à legislação e às sanções vigentes. Foram paulatinamente modificadas e aceitas as ideias operárias, em razão de ação deles próprios e das doutrinas sociais sobrevindas (NASCIMENTO, 2012).

A fase de tolerância legislativa das coalizões só veio em 1824, momento em que é deixado de reprimir qualquer tipo de associação de trabalhadores. No entanto, a possibilidade de constituições de associações, sem autorização prévia governamental, para defesa de interesses profissionais de pessoas de uma mesma profissão veio apenas em 1884, com a Lei Waldeck-Rousseau, na França (MARTINS, 2021).

Nesse ínterim, o Brasil, na sua Constituição de 1891, ainda foi omissa quanto ao conteúdo da liberdade sindical, apenas assegurando, em seu art. 72, §8º, a garantia de associação e reunião de todos cidadãos (MORAES, 2000).

Foi através da Lei nº 979 de 1903 que foi primeiramente regulamentada a sindicalização, no Brasil, mas apenas regulava a sindicalização rural, o que o autor Moraes Filho (2000) decidiu por denominar “inversão sindical brasileira”, que teria se dado essencialmente por razão do Brasil, sendo um país de economia fundamentada na agricultura, no contexto pós promulgação da Lei Áurea (1888), necessitar de uma reorganização do campo. Estes sindicatos não tinham o caráter de representação profissional, mas sim tinham como finalidade a concessão de créditos aos associados.

De volta ao cenário internacional, e em âmbito constitucional, a Constituição Mexicana de 1917, expressamente reconhece o direito da coligação de trabalhadores e empregadores em sindicatos, senão vejamos: “o direito de coligação para a defesa dos interesses, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, por meio de sindicatos, associações profissionais” (MARTINS, 2021, p. 1256).

No entanto, a institucionalização do Direito do Trabalho sobreveio foi em 1919, quando da Constituição alemã de Weimar e da instituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por ocasião do Tratado de Versalhes. Neste momento, circunscreve-se a ocasião histórica em que surge para o mundo o Direito do Trabalho (DELGADO, 2011).

Neste fluxo, adveio em 1927 a carta *Del Lavoro*, na Itália, permitindo a liberdade de organização sindical e profissional, impondo que o sistema sindical seria organizado em categorias que seriam estabelecidas pelo Estado, bem como que, para a representação de determinada categoria, era necessário que o sindicato fosse legitimamente reconhecido pelo Estado (MARTINS, 2021).

De volta ao Brasil, é criado em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio afim de escudar os trabalhadores da nação, mas outra significativa conquista para a classe operária veio foi em 1934, com uma nova Constituição, agora de caráter social-democrática, instituindo um extenso rol de direitos sociais trabalhista, sendo a primeira Constituição Nacional a tratar com especificidade sobre o Direito do Trabalho. Além disso, constitucionalmente se reconhece o direito ao salário mínimo e à Garantia da liberdade Sindical. Sem embargo, banhando-se no corporativismo e no extremado intervencionismo nas relações econômicas pelo Estado, exarado pela *Carta Del Lavoro*, a Constituição nacional que sucedeu (1937) determinou que haveria um sindicato único que seria vinculado ao Estado, podendo sofrer intervenções por este. O próximo passo veio a ser a Consolidação das Leis

Trabalhistas, que passou a vigorar em 10 de novembro 1943, cujas disposições referentes ao Direito Coletivo se posicionaram nos títulos quinto e sexto, e teria sido apenas um modo de sistematizar as legislações pretéritas que regulavam a legislação de trabalho no país, ainda como, conforme se verificou na constituição de 1937, teve seu conteúdo conduzido pela Carta Del Lavoro italiana (MARTINS, 2021).

Neste lapso, avalia o doutrinador Martins (2021) que a Consolidação da Leis trabalhistas se deu num período bastante “autoritário e corporativista”, ainda na era Vargas, cuja outorga seria uma espécie de movimento para conquistas a classe trabalhadora, e ainda seria uma barganha pela possibilidade de sua interferência nos sindicatos. Aliás, complementa:

O Direito do Trabalho surge nos países pela luta de classes, de baixo para cima. No Brasil, surge de cima para baixo, pois Getúlio Vargas estabelece a legislação. Ela não provém das partes, de forma autônoma, mas de forma heterônoma. Ela não decorreu de reivindicações dos trabalhadores, como em outros países, mas como forma de agradar a classe trabalhadora e de dominação pelo Estado. (MARTINS, 2021, p. 56)

Logo, verifica-se que o período pós Primeira Guerra Mundial, após 1919, ficou assentado como momento no qual a autonomia coletiva que vinha se construindo, passou a dar lugar para uma heteronomia de relações, uma vez que era do Estado que provinham as fontes regulamentadoras das relações de trabalho.

Já os diplomas derivados da Segunda Guerra Mundial caminharam noutro sentido. Tem-se a instituição da Organização das Nações Unidas (ONU) e a decorrente Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), com sua natureza programática, reconhecendo o direito a, dentre outros, o de organização de sindicatos pelos trabalhadores (NASCIMENTO, 2014).

Até então, existia um cenário no qual se apresentavam divergências (entre nações) sobre o tema da liberdade sindical, no entanto o novo cenário pós-guerra tornou possível a internacionalização da *Liberdade Sindical*, com ressalvas. Foi então que na Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, ou Convenção nº 81 (1948), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), veio edificar em nível global o direito à livre sindicalização (MARTINS, 2021).

Dantes, o Brasil, na sua Constituição de 1946 já passava a implementar um novo princípio de liberdade de associação, o que não acarretava propriamente na liberdade sindical, que presume autonomia do sindicato, conforme reza a primeira

parte do seu art. 159: “é livre a associação profissional ou sindical [...]”, no entanto ainda seria necessária uma regulamentação estatal: “[...] sendo regulada por lei a forma de sua constituição”. (MORAES, 2000, p. 608).

A Constituição de 1964 não trouxe alterações significativas referentes aos dispositivos de Direito Coletivo, até mesmo no Direito Individual.

Foi a Constituição de 1988 a esperança de reconhecimento nacional da autonomia e liberdade sindical. Mas ainda que com o rompimento da perspectiva de intervenção Estatal dos sindicatos, a plena liberdade sindical ainda não foi alcançada no Brasil (MORAES, 2000).

Sobre o tema, pondera Cassar (2009, p. 608):

A carta de 1988 proibiu a interferência do Estado na criação e funcionamento do Sindicato, propiciando uma tímida liberdade sindical, pois ainda manteve a unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias, pela contribuição sindical compulsória, pela manutenção do sistema confederativo e o poder normativo da Justiça do Trabalho. [...].

No mais, análise referente aos dispositivos constitucionais que aludem à negociação coletiva, logo ao Direito Coletivo de Trabalho, será feita mais à frente, bem como às novas regras provenientes da Reforma Trabalhista.

2.2. Direito individual e coletivo do trabalho e o princípio da proteção

Conquanto o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Individual do Trabalho, espécies, componham ao mesmo ramo jurídico especializado, qual seja, o Direito do Trabalho, como gênero, é necessário distinguir os dois segmentos, a anteceder à análise de qualquer das espécies isoladamente, e, antes ainda, a definição do gênero.

A começar pela definição (ou conceito) do ramo jurídico do Direito do Trabalho, a doutrina usualmente se utiliza de três critérios de classificações das definições do Direito Trabalhista: o primeiro critério consiste na análise do objeto, denominada (1) objetivista, que valorizam a própria relação de emprego ou o contrato de trabalho como critério referência; na (2) subjetivista, são os sujeitos da relação de trabalho, que o Direito Trabalhista seria em prol dos empregados; no entanto, ainda que verdadeiras até certa medida, o autor considera ambas as correntes incompletas; é com o surgimento de uma terceira corrente, (3) mista (ou complexa), que o autor

indica que se tem o conteúdo completo para a definição de Direito do Trabalho (MORAES FILHO, 2000).

Para tanto, seguindo a conceituação mista, Martins (2021, p. 64) define o Direito do Trabalho como:

[...] é um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Nessa acepção, o Direito do Trabalho, conforme acima conceituado, ainda vai se dividir, segundo preceitua Nascimento (2014), em dois setores, concepção que refere ser uma quase unanimidade no meio doutrinário, veja-se: (1) Direito Individual, “que compreende as relações individuais, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como o objeto a prestação de trabalho subordinado, continuado e assalariado” (2014, p. 382) e (2) Direito Coletivo de Trabalho, que “disciplina as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais e econômicas, os conflitos coletivos [...] a representação de trabalhadores na empresa, não organizada em sindicato, é, também, parte dos estudos do direito coletivo do trabalho, e as negociações coletivas vem cada vez mais ocupando espaço maior” (2014, p. 382/383).

A propósito do tema dos princípios, é importante deslindar uma das possíveis definições do que se chamam princípios do direito:

Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões (SUSSEKIND, 1999, p. 150-151).

Logo, tal conceito não foge à aplicação ao ramo juslaboral, que possui seus princípios norteadores, que devem orientar a aplicação e a operação do direito do trabalho como um todo.

Com sua autonomia assegurada, o direito do trabalho, enquanto ramo do direito, possui seus próprios princípios regentes do seu ordenamento jurídico, os quais são representados pelos princípios da (i) não discriminação (artigo 7º, XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988), da (ii) da continuidade de relação de emprego (artigo 7º, XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988), (iii) da

irredutibilidade do salário (SUSSEKIND, 1999), não se olvidando os princípios gerais do direito que, claramente, também aplicáveis ao ramo.

No entanto, o princípio que aparenta melhor representar o ramo juslaboral, se apresentando como principal égide do direito trabalhista, é o princípio da proteção.

Nesse sentido, o princípio da proteção nasce em decorrência das imposições legislativas emanadas pelo Estado (matérias de ordem pública), principalmente como contrapeso aos postulados da Revolução Francesa (1789), a fim de refrear o ideário da autonomia da vontade, de modo que fosse instituída uma mínima proteção legal, e logo minimizar a exploração exercida contra o trabalhador (SUSSEKIND, 1999).

Sendo assim, o princípio protetor surge como uma forma de mitigar e precaver-se contra possíveis abusos mantidos por empregadores em prejuízo dos empregados, principalmente se considerado o período da Revolução Industrial. Ora, o ideal protetivo se apresenta como espécie de retificação jurídica, em razão das desigualdades sociais, econômicas e de poder entre os agentes (DELGADO, 2019).

Aliás, Martins (2021), a respeito do princípio protetivo, refere que o direito do trabalho busca compensar com a desigualdade de tratamento jurídico, a desigualdade econômica (ou de poder) entre empregado e empregador. Consequente, o empregado é beneficiado no âmbito jurídico, justamente pela sua condição de hipossuficiência na relação, de modo que deve ser protegido.

Ademais, o princípio protetor, hodiernamente, pode ser reconhecido na sua tríplice vertente, de modo que dele se emanam outros mais princípios, a contar: (a) o princípio do *in dubio pro operário* (b) o princípio da norma mais favorável e o (c) princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2021).

A começar, o (a) princípio do *indubio pro operário* demanda que o interprete do direito, sempre que diante de uma norma que importe em mais de uma possibilidade de interpretação, paute-se sempre por aquela interpretação que melhor se deque aos interesses da parte empregada (CASSAR, 2009).

O (c) princípio da condição mais benéfica indica que um empregado que foi beneficiado, em determinado momento, com condições que lhe são vantajosas, não importando que novo ajuste lhe reduza as vantagens, pois vigora a condição que mais lhe beneficia (SUSSEKIND, 1999).

Ao cabo, o (b) princípio da norma mais favorável implica que: se diante do conflito entre uma pluralidade de normas jurídicas tratando acerca de uma mesma

temática, deve optar-se por aquela que seja mais favorável ao empregado, independentemente da hierarquia formal destas normas (fontes do direito do trabalho) (CASSAR, 2009).

Este princípio é deduzido mormente pela disposição do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, especialmente no trecho que diz: “[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Assim a Constituição Federal estabelece, neste mesmo dispositivo, um rol de direitos mínimos, estes que poderiam ser enriquecidos tanto pela legislação quanto pelos interesses das partes. (MARTINS, 2021).

Ora, no direito individual do trabalho a hipossuficiência do trabalhador, inclusive econômica, redundam em uma inversão clara do que ocorre no direito comum (civil), que pressupõe dois contratantes individuais em pé de igualdade, conferindo-lhe (empregado) claras vantagens jurídicas, a fim de lhe garantir a devida proteção.

De outra banda, o Direito Coletivo de Trabalho, ao revés do Direito individual do Trabalho, possui em seu conteúdo relações que envolvem uma coletividade, seja de empregados ou, eventualmente, de empregadores, como se verá em seguida.

Referente às denominações, aliás, a doutrina ainda não é unânime, haja vista que, atualmente, os títulos Direito Coletivo de Trabalho e Direito Sindical concorrem como principais epítetos do segmento juscoletivista, cada qual realçando um caráter, os quais: o objeto (Direito Coletivo do Trabalho) ou um dos sujeitos (Direito Sindical), das relações coletivas de trabalho.

O título Direito Sindical, inclusive, é defendido por Nascimento (2014), que justifica sua posição, em princípio, utilizando um critério de preponderância, em razão das relações coletivas de trabalho serem ocupadas quase que totalmente pela presença dos sindicatos. Em contrapartida, Martins (2021) considera que a denominação acima seria restritiva, não abarcando aqueles casos nos quais as relações prescindem da presença do sindicato (representação dos trabalhadores na empresa), assim defendendo a denominação Direito Coletivo de Trabalho, acrescentando que esta contrapõe-se justamente ao segmento do Direito Individual do Trabalho.

Consequente, cabe fixar a definição dada por Martinez (2021) ao Direito Coletivo de Trabalho:

[...] segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção." (MARTINEZ, 2021, p.2908)

O conceito acima colacionado ilumina um dos dilemas que continua a pairar sobre a seara juscoletiva, pertinente ao problema da autonomia do Direito Coletivo do Trabalho perante o ramo do Direito do Trabalho, uma vez que, apesar de reconhecer a especificidade de regras e princípios (estes principalmente), ainda refere se tratar de um "segmento do ramo laboral". E, do mesmo modo, é esse o entendimento majoritário adotado pela doutrina.

Já Delgado (2011) reconhece que a existência uma autonomia relativa do segmento juscoletivo, pois, apesar do ramo possuir regras, princípios e teorias que lhe são especiais (dentre as teorias, as decorrentes das discussões acerca dos limites da negociação coletiva trabalhista), estes ainda interagem com o complexo do Direito do Trabalho, bem como compartilham com Direito Individual Trabalhista uma mesma matéria, que baseada na relação de emprego.

Outrossim, deve se resgatar que o Direito Individual do Trabalho pressupõe a contraposição de um ser individual (empregado) a um ser coletivo (empregador), de modo que sua principiologia é justamente adequada com a finalidade de que equilibrar uma relação na qual existe uma disparidade entre a força dos sujeitos, o que demanda uma compensação jurídica; logo seu caráter é, acima de tudo, protecionista.

Daí porque Delgado (2019) reconhece a existência de especiais princípios do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que seus sujeitos são, em teoria, equivalentes entre si, princípios que divide da seguinte forma: (I) princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro; (II) princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas; e (III) princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas Estatais, os quais o autor explica das seguintes formas:

O grupo dos (I) princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, tem como princípios decorrentes os seguintes:

O (a) princípio da liberdade associativa e sindical, com fulcro nos artigos 5º, incisos XVI, XVII, XX¹, e 8º, *caput* e inciso V², ambos da Carta Maior, de 1988, em linhas gerais, ratifica a possibilidade de associação para quaisquer fins, desde que considerados e procedidos pacificamente, tanto em uma dimensão positiva (de criação ou ainda vinculação à associação) ou uma dimensão negativa (de desvincular-se), dentre as quais se encontra principalmente a associação à entidade sindical (DELGADO, 2019).

Neste mesmo grupo, tem-se o (b) princípio da autonomia sindical, baseado no artigo 8º, inciso I, da Constituição Brasileira de 1988³, que aduz o sindicato ser entidade autônoma do Estado, não se sujeitando a intervenções por parte deste, sendo a própria entidade responsável pela sua gestão externa e interna (DELGADO, 2019).

Adiante, segundo grupo, que acolhe os (II) princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas arrola princípios que seguem:

A começar pelo (a) princípio da intervenção sindical na normatização coletiva, cuja previsão foi expressamente veiculada pela Constituição de 1988, em seu artigo 8º, incisos III e VI⁴, diplomas dos quais se extraem a imprescindibilidade da intervenção das entidades sindicais quando da realização das negociações coletivas, e da conseqüente normatização coletiva (DELGADO, 2019).

Não obstante, notadamente quando se traz a lume a seara juscoletivista, não se pode olvidar fazer menção aos sujeitos que compõem esta relação:

¹ CRFB/88, art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XVI - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens

XVII todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente; [...]

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

² CRFB/88, art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:[...]

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

³ CRFB/88, art. 8º. [...]: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

⁴ CRFB/88, art. 8º. [...]: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

As relações coletivas de trabalho ordinariamente são compostas pela oposição das entidades sindicais (responsáveis pela representação dos obreiros, leia-se empregados) e os seres coletivos empresariais (por conta própria ou ainda mediante os seus próprios sindicatos).

As entidades sindicais, leia-se sindicatos, são definidas por Martins (2021, p. 1077):

Sindicato é (...) a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria.

Ainda assim, há ocasiões nas quais a representação dos trabalhadores não fica a encargo unicamente da entidade sindical representante da uma determinada categoria.

Nesse sentido, Brito Filho (2021), em atenção ao artigo 3º da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), divide a representação dos trabalhadores na empresa em sindicais e não sindicais, sendo que estas, que a referida Convenção teve por chamar de representantes eleitos, não possuem unicamente uma representação mediada pelo sindicato, pois sim de copiosas formas, dentre as quais destaca as que mais comumente são apresentadas: a) comissão de representação dos trabalhadores/delegado pessoal, b) Comissões internas de prevenções de acidentes (CIPA) e c) membros das comissões de conciliação prévia.

Nesse interim, destacam-se as comissões de representação dos trabalhadores, que foram incluídas ao texto da CLT, em seus artigos 510-A a 510-D, com o advento da Lei nº 13.467/2017, sendo expressamente elencadas as atribuições cabíveis às comissões, que, genericamente, buscam assegurar o entendimento entre empregado e empregador, nos moldes do artigo 11, da Constituição Federal de 1988⁵, no entanto ficando ressalvado, conforme complementa o autor, que as negociações coletivas para que regularmente reconhecidas necessitam da presença do sindicato, termos aduzidos do artigo 8º, inciso VI, da Carta Maior, dispositivo já mencionado. Até porque, enquanto os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho eventualmente podem ser diversificados, os sujeitos da negociação coletiva não o

⁵ CRFB/88, art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

são, uma vez que está a entidade sindical obreira constitucionalmente marcada como participante obrigatória no processo negocial juscoletivista. Malgrado, a busca por um entendimento entre empregados e empregador invariavelmente surgem “proposições” ou “diálogos”, que, a grosso modo, seriam uma espécie de negociação, sendo que, para tanto, justifica o autor que: a proibição estaria inviabilizando apenas a possibilidade a formalização de um diploma coletivo, nada obstando o inserção do consenso no regulamento da empresa ou nas cláusulas de contratos individuais, mas, aqui, respeitada a impossibilidade de lesão contratual do empregado.

Nesse rumo, à luz do artigo 617, §1º, da CLT⁶, fica elencado o caso no qual podem os próprios interessados podem negociar entre sí, independente da presença da entidade sindical, e é quando dos os graus sindicais (Sindicatos, Federação e Confederação) deixarem de assumir a direção das negociações.

O segundo princípio do segundo grupo é o (b) princípio da equivalência dos contratantes coletivos, cuja função já foi discorrida repetidas vezes, e concerne a ideia da contraposição de dois seres coletivos. Enquanto no Direito Individual do Trabalho objetam-se dois seres de natureza distinta (individual e coletiva), no segmento juscoletivo opõem-se dois seres de igual natureza (coletivo e coletivo), dentre os quais o trabalhador agrupado na entidade sindical. (DELGADO, 2019).

Em terceiro lugar no grupo, tem-se o (c) princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, contando com sua finalidade precípua de manter a integridade da negociação, assegurando a efetivação do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, logo acima exposto, demandando que ambos os sujeitos negociais boa-fé durante o procedimento. (DELGADO, 2019).

Ao grupo dos princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais (III), demandam uma especial atenção, na medida em

⁶ CLT. Art. 617: Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

[...]

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

que tem como conteúdo, rigorosamente, uma proposta de regência da interação das normas heterônomas e autônomas (legislado e negociado).

Em primeiro lugar, pertence ao grupo o (a) princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, que, conforme se infere da denominação, a capacidade de a negociação coletiva gerar uma norma jurídica (diferente de *clausula contractual*), dando as partes autonomia para regulação da sua relação de trabalho. Ocorre, nesse caso, descentralização da normatização a qual é originalmente exercida pelo Estado (heteronomia), para que seja entregue a disposição das partes envolvidas (autonomia), conquanto que respeitados paradigmas basilares já instituídos na legislação, até porque, ainda que se falando em flexibilização das Leis Trabalhistas, não se opera o seu afastamento completo. (DELGADO, 2019).

Daí que surge o (b) princípio da adequação setorial negociada, como sucedâneo do debate acerca dos limites da negociação coletiva, e logo acerca (im) possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, de acordo com dois critérios estabelecidos, cuja proposição é própria de Delgado (2011).

Os critérios propostos são os que seguem:

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. (DELGADO, 2011, p. 1256)

O primeiro critério remonta o entendimento do art. 7º, *caput* da Constituição Federal de 1988⁷, cujo qual refere que à melhoria das condições sociais do empregado como pleno direito do trabalhador, inclusive com amparo no princípio na norma da mais favorável (GARCIA, 2018).

Sendo assim, infere-se que, quando das negociações coletivas sobrevierem, seja através de convenção coletiva ou acordo coletivo, condições de trabalho as quais manifestamente superiores (em face dos trabalhadores) àquelas precisas na legislação estatal, se aplicam as normas autônomas por força do permissivo constitucional.

De outra banda, atendido o segundo critério, ficariam resguardadas de qualquer tipo de negociação os direitos de indisponibilidade absoluta, ou seja,

⁷ CRFB/88, art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

aqueles que estabelecem um patamar civilizatório mínimo, de modo que a disposição não cabe à autonomia dos sujeitos.

Ocorre que, com a instituição da Lei nº 13.467/2017, a análise dos princípios acima comentados passa por outra faceta, cabendo à doutrina e à jurisprudência adaptarem-se ao novo cenário legislativo, quando referente aos novos limites reconhecidos na flexibilização da legislação trabalhista, em face destes novos limites negociais.

Nesta senda, os conflitos provenientes das relações de trabalho apresentam novos aspectos a serem observados para a suas composições.

2.3. Dos conflitos coletivos e das suas formas de composição

Na esfera juslaboral, os conflitos dizem respeito à contraposição de pretensões entre empregado e empregador, seja individualmente ou coletivamente, quando persiste uma insatisfação com a determinada situação fática por parte de um dos sujeitos, e contanto que tal insatisfação seja exteriorizada, conforme depreende-se da doutrina de Nascimento (2015).

Ao mesmo passo, intui-se que do conflito, ao fim, surja uma modificação da situação fática anterior, e, conseqüentemente, a instituição de novos modelos jurídicos:

O conflito leva a uma reformulação da situação existente, conquanto não seja a única forma pela qual essa situação possa ser reformulada. Em sua base está também uma problemática de produção de novos modelos jurídicos, de estruturas normativas como unidades integrantes de um conjunto fático-axiológico. A tensão de novos fatos e novas exigências rompe determinada ordem que nunca se mantém imutável, num movimento normativo contínuo de destruição e reconstrução em que se desenvolve dialeticamente o Direito. (NASCIMENTO, 2015, p.386)

Tal movimento de reconstrução decorrente dos conflitos de trabalho, evidentemente, pode se dar tanto na esfera individual quanto coletiva, podendo ser reconhecido que os conflitos individuais opõem interesses de determinado empregado, referente ao seu respectivo contrato, e o empregador, enquanto os conflitos coletivos opõem um grupo de trabalhadores (abstratamente) e um grupo de empregadores, cuja matéria de discussão recaia sobre o interesse do grupo, mesmo

que interfira na esfera individual dos sujeitos dos grupos, a se destacar o grupo de empregados (NASCIMENTO, 2015).

No mesmo campo, Martins (2021), quando trata dos conflitos coletivos, aduz que conflito é gênero, cujas espécies são as controvérsias e os dissídios coletivos, sendo que o primeiro trata de uma divergência de interesses que se encontra em fase de ser solucionado (quando greve e *lockout* se submetem a mediação ou arbitragem), e o segundo se refere aos casos nos quais os conflitos são levados para a apreciação e julgamento do Poder Judiciário trabalhista (quando, por exemplo, na esfera individual é ajuizada reclamação trabalhista e na esfera coletiva é solicitado julgamento acerca de greve).

Outrossim, no que se refere às modalidades de resolução conflitiva provenientes da relação de trabalho, Delgado (2019) entende que os conflitos juscoletivos se resolvem de acordo com dois tipos de fórmulas, nomeadamente a (1) autocomposição e a (2) heterocomposição.

Ao ensejo, Moraes (2000), adotando a classificação dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), indica que, além das modalidades acima elencadas, se apresenta a (3) autodefesa, que seria corporificada como a greve,

Já Delgado (2019), ao tratar acerca da autodefesa como possível forma de solução de conflitos no direito coletivo do trabalho, o que denomina autotutela, entende não ser correta tal classificação, uma vez que greve (representação principal da autotutela) funciona mais como instrumento de pressão para resolução de conflitos desenrolados já pelas outras fórmulas (autocomposição e heterocomposição), pois não propriamente como uma forma de satisfação de conflitos.

Cabe, para tanto esclarecer que na (2) heterocomposição a resolução do conflito passa a ser incumbência de terceiro, uma vez que por conta própria os conflitantes não foram capazes de compor suas divergências. Sendo bem exemplificados pelos institutos da arbitragem e do dissídio coletivo, ou ainda podendo ser representado, conforme aponta Martins (2021), nos casos de mediação, que reconhece expressamente a mediação como uma das fórmulas heterocompositivas, até porque preponderantemente é um terceiro que propicia a solução de determinado conflito, ao que acrescenta ainda as Comissões de Conciliação Prévia.

Ao passo que Moraes (2000), acompanhando do entendimento acima, trace como requisito para a configuração da autocomposição a necessidade tratativa direta e livre entre as partes, cuja presença de mediador ou conciliador desvirtuaria a modalidade, de outro lado pondera Nascimento (2015) que a existência de mediação em um processo de autocomposição não tem condão de descaracterizar tal fórmula, uma vez que o mediador não se presta a decidir pois sim auxiliar na solução do conflito. Até por isso, este último menciona que a mediação é instrumento bastante utilizado mesmo durante as negociações coletivas.

Noutro viés, a (1) autocomposição ocorre quando ambas as partes, de forma autônoma, buscam a composição do conflito de forma direta sem, fundamentalmente, ser intervinda por terceiros, não perdendo seu caráter por estímulos incidentais ao longo do processo resolutivo, como é o caso da mediação. Desta fórmula de composição, ademais, nasce um diploma coletivo negociado, conforme alude Delgado (2019), tratando-se, portanto, da negociação coletiva de trabalho, senão veja-se:

A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificador, que é o diploma coletivo negociado. Trata-se, pois, da negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 1543)

Aliás, estes ajustes compostos mediante a autocomposição, ainda podem ser subdivididos em duas categorias, as quais: a unilateral e a bilateral. Logo, trata-se de autocomposição unilateral quando uma das partes conflitantes dispõe quanto à sua pretensão, do que se beneficia a outra parte, ao que se chama de renúncia; e na autocomposição bilateral, noutra senda, ambas as conflitantes se beneficiam na medida que há concessão recíproca, de modo que existe não mais uma renúncia, pois sim uma transação de direitos (MARTINS, 2021).

No mais, Martins (2021) ainda reconhece que a forma autocompositiva de resolução de conflitos seria o melhor meio disponível, uma vez que ninguém melhor para resolução das suas divergências senão as próprias partes envolvidas, que tão bem cientes da demanda e de suas necessidades, ao que por vezes pode fugir do entendimento de terceira pessoa.

A despeito da maioria das fórmulas heterocompositivas, a autocomposição estimula o contato e o debate entre as partes conflitantes, cujo resultado pode

melhor se adequar a necessidade e vontade dos envolvidos de maneira mais ajustada. Até por isso Vianna (2002) já reconhecia a maior eficácia da negociação coletiva para a resolução dos conflitos:

Não padece dúvida que a negociação coletiva é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos, e através dela é que encontram fórmulas para que seja mantida a paz social. E isso melhormente se obtinha através do contato e do debate entre as partes que representam interesses aparentemente contraditórios mas que, na verdade, buscam uma acomodação. (VIANNA, 2002, p.1150)

De outro viés, a intervenção de terceiro, especialmente a intervenção Estatal, geralmente, impõe a sucumbência de uma das partes, cujos desentendimentos, caso recorrentes, acabam por gerar um desgaste no relacionamento entre empregados e empregador, considerando que um vence e outro é o vencido (VIANNA, 2002).

Em mesmo sentido Nascimento (2015) reconhece a negociação coletiva como forma de resolução de conflito que melhor previne o desgaste do trato entre os envolvidos, que, de outro modo, poderia se dar de forma mais violenta, causando prejuízos recíprocos. Além de que, da negociação coletiva, (como sendo um processo que se busca uma espécie de harmonia de pretensões) quando efetivada a composição, é maior o interesse das partes na adesão e acatamento do pactuado.

São essas algumas das razões para análise do instituto da negociação coletiva, que se passa a discorrer em seguida.

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E SEUS INSTRUMENTOS

Considerando a negociação coletiva de trabalho como uma forma de composição de conflitos coletivos de trabalho, passa-se ao estudo do instituto em si, e como este se apresenta diante da chamada autonomia privada coletiva.

Logo em seguida são apresentados os instrumentos normativos negociais, decorrentes da negociação coletiva de trabalho, com direcionada análise das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, inclusive tratando de algumas das alterações trazidas pela reforma trabalhista.

No mais, serão analisadas as fontes do direito do trabalho (dentre as quais se encontram os instrumentos normativos negociados), qual a ordem hierárquica dessas fontes, e os critérios adotados para solução de conflitos entre elas, com enfoque no antigo critério da aplicação da norma mais favorável.

3.1. Negociação coletiva e a autonomia privada coletiva

A negociação coletiva de trabalho, é efeito que decorre da autonomia privada coletiva, bem como é a sua manifestação concreta. Ao que prossegue, é a negociação coletiva o instrumento pelo qual se dá o exercício da autonomia privada coletiva. (TEIXEIRA FILHO, 2002).

Ao ensejo, foi do Iluminismo, durante a Revolução Francesa, que se surgiu a autonomia privada individual, no caso do âmbito do Direito Civil, sendo sua manifestação concreta, não a negociação coletiva, pois sim o contrato individual, que passou a ser o principal regulador das relações jurídicas, daí referente aos particulares, como pessoas determinadas, em que são dispostos interesses particulares. De contraposto, vem a autonomia privada coletiva em benefício de sujeitos indeterminados, sejam os grupos de empregados ou ainda determinada categoria profissional, defendendo interesses coletivos (MARTINS, 2021)

Martins (2021) conceitua a autonomia privada como a capacidade das partes criarem normas de acordo com os seus próprios interesses:

Autonomia privada é o poder de criar normas jurídicas pelos próprios interessados. É a manifestação de um poder de criar normas jurídicas, diversas das previstas pelo Estado e, em certos casos, complementando as normas editada por aquele. É o poder de regular os próprios interesses. (2021, p. 1191)

Tal conceito de autonomia privada, enquanto gênero, enquanto comporta justamente a possibilidade e capacidade das partes autorregularem-se, não foge do conceito que Teixeira Filho (2002) dispõe acerca da autonomia privada especificamente na esfera coletiva, qual seja:

A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autorregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública. (2002, p.1163)

De outra mão, cabe menção a doutrina de Martins (2021), aduzindo que o regramento Estatal ainda assim possui um poder acima dos demais, de modo que a autonomia privada coletiva não se exime da dependência da determinação legislativa. A soberania é, conforme expressa, específica e relativa ao Estado em razão do seu poder de império. Ao sindicato, o qual atua como um dos titulares da autonomia, cabe a criação de norma jurídica desinentes da sua autonomia, enquanto já não lhe cabe a criação de direito estatal, demais que em grande parte das vezes o negociado corresponde justamente aquelas parcelas de direitos não regulados na legislação, conforme pontua o autor, de modo que o pactuado complementa o legislado. Outrossim, ressalva-se que aquelas normas as quais atinentes à ordem pública ou ordem geral, mormente representadas pelas normas do Direito Tutelar do trabalho, ficam resguardadas à atividade normativa do Estado e defeso a disposição da autonomia privada coletiva, uma vez que estipulam um patamar mínimo que deve ser obedecido.

No entanto, fica claro que com o reconhecimento da autonomia privada coletiva, ainda que patente sua limitação, a criatividade normativa deixa de ser prerrogativa única do Estado, que tem mitigado seu monopólio jurídico pela negociação direta das partes. Conforme refere Santos (2018), a autonomia privada coletiva:

(...) pressupõe que o Estado abdica de parte de sua jurisdição e do monopólio de criar normas, em favor dos grupos sociais, dentre eles os sindicatos, as associações, os partidos políticos, para que estes tenham a liberdade de auto-organização e autorregramento de seus próprios interesses. (SANTOS, 2018, p. 90)

Nada obstante, Santos (2018) ainda exalta a notabilidade da autonomia privada coletiva como fonte do direito do trabalho contemporâneo, em comparação a todas as demais, considerando que aproxima o juslaboralismo coletivo da realidade empresarial, materializando-se na negociação coletiva de trabalho. Em sequência, considera a negociação coletiva o melhor meio para solução de conflitos opostos entre trabalho e capital, considerando que estes próprios são os que estabelecem as condições de remuneração, trabalho e demais relações inerentes a si próprias.

A doutrina tenciona a acompanhar o entendimento que a negociação coletiva de trabalho é o melhor meio para a solução dos conflitos coletivos. Sem embargo, conforme refere Brito Filho (2021), a importância do instituto fez com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedicasse diversos dispositivos para tratar da negociação coletiva.

Fica evidenciada a importância da negociação coletiva de trabalho ao ponto de, na sua Convenção nº 98 de 1949, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) determinar expressamente em seu artigo 4º⁸, que é obrigação dos governos fomentar e estimular o desenvolvimento dos procedimentos de negociação coletiva (SANTOS, 2019).

Já em âmbito nacional o processo negocial coletivo, logo a autonomia privada coletiva possuem resguardo constitucional, com o pleno reconhecimento da sua validade e de seus instrumentos resultantes, ao exemplo dos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV, e XXVI⁹, 8º, VI, e 144, §1º e §2º¹⁰.

Aliás, na sua Convenção nº 154, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se preocupou em conceituar o instituto em comento, nos termos do seu artigo 2º:

⁸ Convenção nº 98 da OIT. Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

⁹ CRFB/88. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; 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; [...].

¹⁰ CRFB/88. Art. 114. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Não satisfeito, buscando abarcar ao conceito do instituto a explicação acerca do significado da palavra negociação no contexto, Britto Filho (2021) conceitua negociação coletiva da seguinte forma como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando a harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho” (BRITO FILHO, 1996, p.77).

É, aliás, um procedimento bastante mais célere e simplificado se comparado com a elaboração dos diplomas legislativos. Inobstante, ainda é passível de mais recorrentemente instituir modificações adequadas, até por ser um processo ininterrupto e contínuo, como também é um instrumento descentralizado (da heteronomia do Estado), verificando as reais necessidades dos interessados, beirando a especificidade (MARTINS, 2021).

A negociação coletiva, portanto, é corretamente identificada como um procedimento por meio do qual se busca a instituição de mais adequadas condições de trabalho, regulando-as naquelas partes que não se tem alcance o legislado.

Todavia, a função normativa não é a única das funções do instituto em análise. Aliás, conforme elenca Martins (2021), a função normativa é apenas um ingrediente da função do tipo (I) jurídica, esta acompanhada das funções de (II) políticas, (III) econômicas, (IV) ordenadora e (V) social.

Como já comentado, interior à função (I) jurídica se encontra a função (a) normativa, uma vez que a negociação coletiva cria normas a serem aplicáveis nas relações trabalhistas, cujas normas são evidentemente lei entre as partes. Também dentro da função jurídica tem-se a (b) obrigacional, compreendida pela razão que gera, além de direitos, obrigações às partes e a (c) compositiva, considerando que busca uma paz social entre as partes, quando solucionado seus conflitos. De mais a mais a função (II) política é de incentivar o diálogo entre os conflitantes; a função (III) econômica, de distribuição de riquezas; a (IV) ordenadora, de arranjo de crises; e,

por fim, a (V) social, conferindo aos empregados a possibilidade de interferência nas decisões da empresa (MARTINS, 2021).

No mais, ainda que sujeita aos princípios gerais do direito e aos princípios do direito coletivo do trabalho, da negociação coletiva não se fuga a existência de princípios que lhes são próprios.

Teixeira Filho (2002) apresenta bateria principiologica negocial que é encabeçada pelo princípio da inescusabilidade negocial. Também chamado de princípio da compulsoriedade negocial, o princípio pode ser reduzido a indicação que o procedimento negocial não pode ser, desde logo, negada. Ou seja, a negociação coletiva é o procedimento primordial a ser adotado para tentativa de resolução de conflitos coletivos, para só mais tarde serem buscados novos meios, logo sob condição de ter ao menos sido tentada a autocomposição. A própria Constituição assevera que o ajuizamento dos dissídios coletivos pressuponha o fracasso negocial (art. 114, §2º). No mesmo passo, CLT obriga os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais a participar das negociações coletivas, assim que provocados (art. 616, *caput*¹¹).

Em seguida, apresenta-se o princípio da boa-fé, princípio geral do direito, e exige das partes não só disposição para negociar, mas que até mesmo na formulação dos instrumentos dos acordos ou convenções coletivas se tenha a devida clareza e simplicidade, para que não gere motivos para novas desídiás entre as partes, e que favoreçam o posterior cumprimento das obrigações impostas (TEIXEIRA FILHO, 2002).

Também como princípio geral do direito, tem-se nomeado o princípio da razoabilidade (ou racionalidade), impõe que o procedimento prossiga com o uso da razão, de modo sensato. Sendo assim as demandas e reivindicações devem de ser factíveis e adequadas à realidade, do contrário resta inviável uma aproximação de posições e inexistente a possibilidade de uma pactuação reciprocamente favorável. (TEIXEIRA FILHO, 2002).

O princípio do direito à informação também se encontra neste rol, determinando que sejam propiciadas informações da empresa suficientes para que o coletivo obreiro esteja inteirado da atual situação da empresa, contanto que tocantes

¹¹ CLT. Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

a informações relacionadas a objeto das reivindicações, defesos aqueles dados indiferentes aos temas negociados e que são considerados segredos da empresa (TEIXEIRA FILHO, 2002).

Já ao fim, tem-se o princípio da paz social. A paz social aqui referida se opera não mais, propriamente, durante a negociação coletiva, mas na sua instrumentalização fruto da composição dos interesses das partes. Composto o conflito e imanado o instrumento, instaura-se, como refere o autor, uma trégua entre as partes, que permanece até a superveniência de nova causa ocasionadora de desequilíbrio (TEIXEIRA FILHO, 2002).

Nesse embalo, Santos (2018), complementando, arrola mais princípios a serem observados além dos aludidos acima por João de Lima Teixeira Filho, os seguintes: o princípio do contraditório, princípio da colaboração e o princípio da igualdade.

O primeiro (contraditório) pressupõe que haja uma contradição, e demanda que prossiga-se um diálogo (dialética) entre os envolvidos em busca de uma harmonização das pretensões, a ponto de findar em um acordo de interesses (SANTOS, 2018).

O segundo (colaboração) aduz que as partes devem cooperar entre si para o melhor e mais célere desenvolvimento da negociação coletiva. Releva-se a ideia de confronto ao passo que estimula a ideia de colaboração, ultimando em uma solução que favorável tanto ao operário quanto ao empregador, fruto da comum intento de estabelecer melhores condições reciprocamente (SANTOS, 2018).

O terceiro (igualdade) conduz que, na negociação coletiva, ambos os conflitantes estão nivelados em poder, sendo, portanto, iguais. Malgrado nos conflitos individuais de trabalho empregado e empregador estejam, normalmente, em disparidade de forças, até por isso imprescindível atenção ao princípio da proteção, nos conflitos coletivos os empregados, em grupo, ficam resguardados pela figura do sindicato, de modo que ao direito coletivo do trabalho estaria contido o mencionado princípio da proteção. Na negociação coletiva se opõem dois sujeitos coletivos, e desta oposição é que vão surgir os instrumentos normativos (SANTOS, 2018).

Estes instrumentos, outrossim, são, conforme pontuado por Martins (2021), resultado do procedimento denominado negociação coletiva de trabalho. Com a composição do conflito pelo procedimento da negociação coletiva, tem-se como

resultado os instrumentos normativos representados pela convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

3.2 Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho – aspectos gerais.

Dentre os diplomas negociais coletivos presentes no ordenamento jurídico pátrio, na seara trabalhista, estão a convenção coletiva de trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT), precisamente as melhores representações do grupo, até porque são institutos devidamente institucionalizados. Um outro diploma coletivo é o dito contrato coletivo de trabalho, que atualmente não se encontra institucionalizado (DELGADO, 2019).

De outra banda, tanto a convenção coletiva de trabalho quanto o acordo coletivo de trabalho são devidamente recepcionados pela legislação, certo que ainda se extraem seus respectivos conceitos. A convenção coletiva de trabalho, diga-se de passagem, pode ser identificada e conceituada 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.

O acordo coletivo de trabalho é referendado no §1º do mesmo diploma legal,¹² do qual Delgado (2019) se utiliza para definir o instituto como:

Pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. (2019, p.1652).

Logo, em linhas gerais, percebe-se que ambos os diplomas possuem definições bastantes próximas entre si, considerando que ambas representam um pacto de caráter normativo que serve para regular as condições de trabalho dos sujeitos envolvidos. A discrepância, por outro lado, alberga-se justamente em quem são os sujeitos envolvidos.

¹² CLT. 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.

No acordo coletivo opõem-se uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, sendo aplicável aos empregados das empresas, ou empresa, acordantes. Como se percebe, no acordo coletivo de trabalho a figura do sindicato dos empregadores é prescindível para a pactuação, bastando que presente o sindicato dos trabalhadores no polo oposto (DELGADO, 2019).

Na convenção coletiva opõem-se também o sindicato da categoria profissional, mas de outro lado o sindicato da categoria economia/sindicato patronal, sendo aplicável em âmbito mais abrangente, qual seja a categoria profissional (MARTINS, 2021).

Sem demora, denota-se que o acordo coletivo de trabalho é capaz de ser mais específico que as convenções coletivas de trabalho, ainda mais bem, representa a realidade dos empregados e das capacidades da empresa. Por essa razão é que com a reforma trabalhista foi alterado o texto do artigo 620, da CLT, dando prevalência ao acordo coletivo de trabalho sobre a convenção coletiva de trabalho, agora independente daquele diploma ser mais desfavorável ao empregado¹³ (MARTINS FILHO, 2019).

De outro lado, afora as divergências que se aplicam aos dois referidos diplomas, as quais acima expostas, ambos os instrumentos apresentam pontos característicos compartilhadas, que Delgado (2019) apresenta os seguintes aspectos: (a) legitimação; (b) conteúdo; (c) forma; (d) vigência; (e) duração; e (f) prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão.

Do artigo 8º, VI, da Constituição Federal se extrai que é obrigatório a presença dos sindicatos durante as negociações coletivas de trabalho, de modo que é (a) legitimação dos sindicatos das categorias (ou, em sua falta, a federação ou a confederação, conforme artigo 611, §2º, da CLT¹⁴) a celebração dos acordos e

¹³ Antiga redação: CLT. Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). Nova Redação Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

¹⁴ CLT. Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

convenções coletivas de trabalho, salvo nos casos nos quais é prescindível a presença do sindicato patronal. Nesse liame, não se olvida a disposição do artigo 617 da CLT¹⁵, que permite aos empregados de determinada empresa negociarem diretamente com a empresa, caso o sindicato da categoria profissional, a federação vinculada ao sindicato, ou, por fim, a confederação, deixei de tomar as rédeas da negociação. Isso porque, em que pese a Constituição obrigue a sindicato a dirigir as negociações coletivas, os interessados não podem aguardar indefinidamente a apresentação do sindicato, segundo aduz Martins (2021).

Em ralação ao (b) conteúdo, ressalta Delgado (2019) que os diplomas são compostos por dispositivos normativos (regras jurídicas) e dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais/obrigacionais). Nos dispositivos normativos é que se encontra a maior relevância, haja vista que é nele, justamente, que se encontram reguladas aquelas matérias que deram causa ao conflito coletivo, e que efetivamente vão apresentar reflexos nos contratos individuais de trabalho das bases representadas. Já os dispositivos obrigacionais, tratam-se de cláusulas aplicáveis as partes pactuantes, podendo ser os sindicatos obreiro e empresarial, ou ainda a empresa.

Noutras palavras, conforme aduz Martins (2021), o conteúdo normativo ocupa-se a regular o que atinge a base representada e seus contratos de trabalho, enquanto o conteúdo obrigacional atinge aos sindicatos contratantes.

Em seguida, no que tange a (c) forma, são ambos os instrumentos “(...) formais, solenes. Necessariamente lançados por escrito, submetidos a divulgação pública razoável.” (DELGADO, 2019, p. 1661), sendo que as disposições

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

¹⁵ Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdio Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado êsse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º Para o fim de deliberar sôbre o Acôrdio, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

específicas exigidas pela CLT se encontram no corpo do art. 613, da CLT, conforme seus incisos e parágrafo único¹⁶.

A (d) vigência é estipulada pelo artigo 614, §1º da CLT, dizendo que os diplomas negociados passam a vigor 3 (três) dias depois da data da entrega do acordo o convenção coletivas, devidamente assinados pelos convenientes ou acordantes, no Departamento Nacional do Trabalho.

Adiante, após a entrada em vigor do diploma normativo, o legislador determinou que, para ambos os institutos, o prazo de duração máximo é de 2 (dois) anos (art. 614, §3º, da CLT).

E, ao cabo, referente à (f) prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão dos diplomas, nos termos do artigo 615 da CLT, em nada diferem ao procedimento de celebração primeira dos diplomas que é dado pelo artigo 612, da CLT, inclusive com o mesmo prazo para vigência de 3 (três) dias. Especificamente à extensão não é prevista na CLT (DELGADO, 2019).

Ao cabo, pontua-se que, ao lado da Constituição, a lei, os regulamentos, as sentenças normativas, jurisprudência, etc., os diplomas normativos negociados também são considerados como fontes do direito do trabalho (MARANHÃO, 1999). No entanto, as fontes não são isentas de uma ordem hierárquica, na qual os diplomas normativos negociados fazem parte, seja ou não em posição de superioridade diante das demais.

3.3 Fontes do direito do trabalho e sua hierarquia

Anterior ao advento da reforma trabalhista, a hierarquia das fontes do direito do trabalho era pautada pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, segundo o qual, havendo conflito entre uma pluralidade de normas jurídicas, aplica-se aquela que melhor atende aos interesses do empregado, conforme

¹⁶ CLT. Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

preceitua o art. 7º, caput, da Constituição Federal de 1988¹⁷. Após a Lei nº 13.467/2017, foi desfalcado o referido princípio, isso porque determinou que deve prevalecer o negociado sobre o legislado nos casos elencados no art. 611-A, da CLT (DELGADO, 2019).

Logo, aduz-se que, de acordo com a legislação infraconstitucional, independe se a norma autônoma é ou não menos favorável à norma heterônoma, devendo aquela ser aplicada desde que verse sobre as causas elencadas nos incisos do art. 611-A.

Não obstante, conforme já referido, o direito do trabalho possui diversas fontes das quais se aproveita para regular as relações de emprego, como é o caso da legislação e dos instrumentos normativos negociados.

Martinez (2021), refere que as fontes do direito podem ser reconhecidas como local em que são geradas as normas, ao que define fontes da seguinte forma:

As fontes, no sentido jurídico, são definidas como as estruturas de poder de onde emergem as normas — princípios e regras — que disciplinam os efeitos decorrentes dos fatos e atos jurídicos. (MARTINEZ, 2021, p.140)

No que tange a classificação, a doutrina tem por diferenciar as fontes entre materiais e formais, e, inseridas nas fontes formais ainda se tem as fontes heterônomas e autônomas.

Como fonte material, entende-se o emaranhado de fatores reais, sejam eles fatores sociais, econômicos, históricos e consequentes, que dão causa ao desenvolvimento de normas reguladoras para determinada situação (MARTINS, 2021).

Já as fontes formais, são os meios, mecanismos e modalidades pelos quais se manifesta o Direito no ordenamento jurídico (DELGADO, 2019), como é o caso das leis, dos usos e costumes, da jurisprudência e da Constituição.

Reale (2002) aduzia que era ultrapassada a distinção entre fonte formal e fonte material, principalmente porque esta última é inconveniente ao mundo do Direito, bastando tratar-se fonte do direito àqueles processos pelos meios dos quais se positivam e passam viger com viés obrigatório em uma estrutura normativa (aqui semelhante ao que a doutrina juslaboral tem por fonte formal do direito), uma vez

¹⁷ CRFB/88. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...].

que as chamadas fontes materiais são mais pertinentes a campos externos que não ao da Ciência do Direito.

Outrossim, referente às fontes jurídicas formais, conforme refere Delgado (2019), discute-se acerca dos chamados centros de positivação jurídica, em que se comportam duas teorias distintas, as quais: a teoria monista e a teoria pluralista, cuja distinção reduz-se em considerar (monista), ou não (pluralista), o Estado como único centro de positivação das fontes formais jurídicas. Na teoria monista, de corrente kelseniana, o Estado é o único que coage o indivíduo. Na teoria pluralista, existe espaço para a sociedade civil figurar como agente de positivação jurídica, como é o caso da negociação coletiva, ao passo que possibilita uma pluralidade de núcleos de produção de fontes jurídicas, ou seja, de forma heterônoma (Estado), ou autônoma (partes).

Logo, tem-se por fonte jurídica formal heterônoma aquela em que é o próprio Estado, e não as partes, que produz as normas jurídicas, como é o caso das leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas e, ao topo, a Constituição Federal. Já se tratando das fontes autônomas, são as próprias partes as encarregadas pela produção das normas jurídicas que lhes cabem, ou seja, é uma autodisciplina, que possuem como exemplo os instrumentos negociais coletivos (DELGADO, 2019).

Ao ensejo, Martinez (2021) apresenta o seguinte rol de fontes heterônomas do direito do trabalhista: Lei constitucional, emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decreto legislativo, decretos, enunciados de súmulas vinculantes, sentenças normativas e os usos e costumes. Como fontes autônomas, são elencadas: contrato individual de trabalho, regulamento interno de trabalho, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho.

Já Delgado (2019), enumera as seguintes fontes heterônomas: 1) Constituição; 2) Lei (e Medida Provisória); 3) Tratados e Convenções Internacionais; 4) Regulamento Normativo (decreto); 5) Portarias, Avisos, Instruções, Circulares; e 6) Sentença normativa. Como fonte autônoma: 1) Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho; 2) Contrato Coletivo de Trabalho; 3) Usos e Costumes. Além das fontes autônomas e heterônomas, ainda pontua outras figuras especiais justralhistas, no caso o A) Laudo Arbitral (arbitragem), o B) Regulamento

Empresarial. E, por fim, como fontes mais controvertidas, o autor pontua a jurisprudência, os princípios jurídicos, a doutrina e a equidade.

Nesse liame, na esfera juslaboral, especialmente a jurisprudência, os princípios e normas gerais do direito, em especial do direito do trabalho, bem como a equidade, foram reconhecidos como fontes subsidiárias no próprio corpo da CLT, conforme seu artigo 8º, caput.¹⁸ No entanto, o mesmo não procede com relação a doutrina, que, não obstante sirva de auxílio para a compreensão e aplicação da norma, incontestável importância, não foi recepcionada sequer como fonte supletiva pela legislação vigente.

Cabe destacar, ademais, a figura dos princípios jurídicos uma vez que fundamentalmente auxiliam na compreensão e aplicação da norma jurídica, e que grandemente norteia o ordenamento jurídico juslaboral, inclusive nas negociações coletivas. Para Delgado (2019), tradicionalmente são dois os papéis que cumprem os princípios:

[...] em primeiro lugar, como proposições ideais informadoras da compreensão do fenômeno jurídico (princípios descritivos) — sendo essa sua função tradicional no âmbito de qualquer ramo do Direito. Em segundo lugar, contudo, os princípios podem ser tomados para que cumpram o papel de fonte supletiva (princípios normativos subsidiários), em situações de lacunas nas fontes jurídicas principais do sistema. Essa utilização dos princípios como fontes normativas subsidiárias é permitida tanto pela legislação geral (art. 4º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro; art. 126, CPC1973) como pela legislação especial trabalhista (art. 8º, CLT) (2019, p. 206).

Trata-se, logo, de uma função descritiva e uma função supletiva que é cabível aos princípios jurídicos, não se olvidando uma possível terceira função de caráter normativo.

Os princípios, aliás, serviam de grande monta inclusive quando, aparentemente, duas fontes formais dispusessem normas divergentes entre si, especialmente no que concerne ao princípio da norma mais favorável, este determinando que “independente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador” (SUSSEKIND, 1999, p. 154), cujo qual se encontra inserto no princípio da proteção.

¹⁸ CLT. Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Anterior a reforma trabalhista, a hierarquia das fontes, ainda que fosse bastante plástica, até em razão do princípio da norma mais favorável, era encabeçada pela Constituição Federal, com os instrumentos negociais hierarquicamente abaixo da legislação Estatal, uma vez que esta conferia um patamar mínimo a ser respeitado.

Nesse sentido, Martins: “acordos, convenções coletivas e sentenças normativas, (proferidas em dissídios coletivos) que vão ser hierarquicamente inferiores à lei (2021, p. 101).

Não divergentes são os entendimentos de Moraes (2000), Martinez (2021), Delgado (2019), Maranhão (1999).

Consequente, denota-se que rigidez da hierarquia das fontes, especialmente no direito do trabalho, a despeito do que ocorre no direito comum, era facilmente derogada se diante de uma norma mais favorável ao empregado, seja pelo princípio individual da norma mais favorável ou pelo princípio coletivo da adequação setorial.

É, outrossim, uma hierarquia que difere do direito comum, que estática, pois é bastante dinâmica, o que torna a averiguação de qual fonte será aplicável ao caso concreto mais complexa que de costume, a ponto de existirem teorias diversas para decisão acerca de aplicação de qual fonte, quais sejam teoria da acumulação (em que se extrai as normas mais benéficas de ambas as fontes normativas, ou seja, tanto a normas de uma quanto a de outra são aplicáveis), a teoria do conglobamento (em que são cotejadas as normas de ambas para verificar qual delas, como um todo, mais beneficia o trabalhador, para aplicá-la, independente da outra) e a teoria do conglobamento mitigado (em que são analisadas determinadas matérias do mesmo tipo em conjunto dentro das fontes, p.ex. conjunto da jornada de trabalho, conjunto do salário, sendo selecionados os conjuntos de ambas, os quais mais favoreçam o empregado) (DELGADO, 2019).

Ora, com a reforma trabalhista, a CLT passa a desprestigiar, em parte, ambos os princípios acima referidos, pois do *caput* do seu artigo nº 611-A, aduz-se que, ainda que menos favoráveis ao empregado a convenção ou o acordo coletivo, estes prevaleceram por sobre a legislação, nas matérias disponíveis em seus incisos. Rol, aliás, que não é exaustivo pela expressão “entre outros” constante no *caput* (MARTINEZ, 2018).

4. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E O DILEMA DA FLEXIBILIZAÇÃO VERSUS A PROTEÇÃO TRABALHISTA

Por derradeiro, o presente capítulo propõe-se a tratar inicialmente quanto às alterações trazidas pela reforma trabalhista acerca do instituto da negociação coletiva de trabalho, analisando os dispositivos que dizem respeito aos novos limites de flexibilização das leis do trabalho, especialmente os artigos 611-A e 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas não exclusivamente.

Adiante, apresentar-se-á os posicionamentos doutrinários acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive a que prestigia o princípio da norma mais favorável, e especialmente quando se trata da negociação *in pejus* do trabalhador. Além disso, será averiguada a mais recente jurisprudência tem se posicionado sobre a prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito do direito coletivo do trabalho.

E, como fechamento, será perscrutada a interação entre o princípio da proteção e a possibilidade de flexibilização da legislação trabalhista, com especial atenção a verificar se os novos paradigmas do negociado sobre o legislado encontram-se de acordo com o tradicional princípio protetivo.

4.1 Negociação coletiva pós Reforma trabalhista

Uma das principais alterações advindas da reforma trabalhista diz respeito justamente aos limites negociais, ao passo que, agora, de acordo com o novo texto, estes limites são elencados nos artigos 611-A e 611-B, da CLT.

A prevalência do negociado sobre o legislado surgiu como uma necessidade de acompanhamento da concorrência no mercado globalizado:

O negociado sobre o legislado, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, teve por escopo ajustar as peculiaridades de cada segmento empresarial em relação aos custos de produção, mão de obra, de gerenciamento de recursos humanos, em face da concorrência da globalização e da própria internacionalização das empresas, que são verdadeiras criadoras de postos

de trabalho. (SANTOS, 2018, p. 210).

Martins Filho (2019), ao que reconhece a influência da globalização nas relações de trabalho, e, conseqüentemente, no direito do trabalho, exprime que a reforma trabalhista serviu para lapidar na Consolidação das Leis do Trabalho uma posição que vinha sendo, reiteradamente, apresentada pela suprema corte em diversas decisões, no sentido de prestigiar a negociação coletiva e sua prevalência sobre a lei estatal. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesse liame, vinha tendo diversas de suas decisões reformadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), uma vez que apresentavam decisões restritivas da autonomia privada coletiva.

Neste viés, não olvida-se que a reforma trabalhista veio reforçar a diferença de tratamento entre o segmento individual e coletivo do Direito do Trabalho, ao que, segundo aponta Santos (2018), passa a dar “duas caras, do tipo bifronte, ou bidimensional” (p. 194) para as normas trabalhistas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que no direito individual do trabalho a norma se apresenta como imperativa e absoluta, enquanto no direito coletivo do trabalho a norma tem natureza dispositiva e supletiva (SANTOS, 2018).

No entanto, existem exceções acerca da suposta divisão entre os segmentos individual e coletivo trabalhista promovida pela reforma trabalhista, concernente à possibilidade de flexibilização, dentre elas o acréscimo do § único do artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁹, que trouxe a figura do empregado hipersuficiente, e resolveu lhe conferir poderes negociais iguais aos poderes conferidos no artigo 611-A, referentes à negociação coletiva de trabalho. As exigências para o enquadramento como empregado hipersuficiente são: a necessidade de diploma em nível superior de escolaridade e a necessidade do empregado receba salário mensal de, minimamente, duas vezes o limite maior dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Outrossim, a reforma viria para delimitar através dos dispositivos 611-A e seguintes, os limites negociais, os quais ficaram legalmente lapidados.

¹⁹ CLT. 444. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No dispositivo 611-A dá-se um rol não exaustivo de ocasiões nas quais a legislação pode ser subjugada pelos acordos ou convenções coletivas, conforme se colaciona:

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

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

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa;

§ 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.²⁰

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

²⁰ CLT. Art. 8º. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

De outra mão, o artigo 611-B da CLT traz a lume um rol indicando os direitos que os instrumentos normativos negociais não podem suprimir ou reduzir:

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

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

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.

Enquanto o rol do artigo 611-B, da CLT, aparentemente é exaustivo (pela expressão “exclusivamente”), o próprio texto legal do artigo 611-A, da CLT, já indica que de pronto que podem ser reconhecidos outros direitos passíveis de negociação sem interferência da legislação heterônoma, em razão da menção do “entre outros”, conforme aponta Martinez (2018). Prossegue o autor, e insurge-se quanto a aludida taxatividade do rol do artigo 611-B, da CLT, vez que estuda a existência de mais objetos que seriam ilícitas as disposições em negociação coletiva, como é o caso do acesso à justiça. Defende-se, ademais, que qualquer cláusula de disponha sobre direito considerado fundamental deve ser considerada ilícita.

Nesse íterim, Delgado (2019) indica que o artigo 611-A, da CLT, veio regular os direitos concernentes a parcelas de indisponibilidade relativa, próprios para a negociação coletiva, malgrado, segundo seu entendimento, o aumento demasiado do rol das parcelas que efetivamente são de indisponibilidade relativa; já de outro lado, o artigo 611-B, da CLT, elenca as parcelas de indisponibilidade absoluta.

Dentre as matérias de indisponibilidade relativa foram elencadas nos incisos III, XII e XIII, referentes ao (III) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (XII) enquadramento do grau de insalubridade; e (XIII) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, estes que, segundo Martinez (2018) chamam a atenção, podendo gerar discussões jurídicas por seus enquadramentos.

Martins (2021), tece críticas acerca das disposições referentes aos incisos que tratam insalubridade, isso porque, primeiramente, o inciso XII aparenta ser inconstitucional pela intenção dispor quanto a matéria de ordem pública, fulcro no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, e, também porque o inciso XIII trata com questões que envolvem a saúde do empregado, não cabendo serem dispostas a despeito da medicina do trabalho.

No mais, o dispositivo do §1º do artigo 611-A, demanda que a Justiça do Trabalho ao examinar as convenções e acordos coletivos o fará exclusivamente de acordo com os elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz; objeto lícito,

possível e determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei) - artigo 8º, §3º, da CLT²¹ - respeitada a autonomia da vontade coletiva. Martinez (2019) afirma que a regra “subestima a missão institucional dos magistrados” (p. 185) ao que tolhe a liberdade dos magistrados de defender os postulados fundamentais constitucionais ou direitos de terceiro.

No §2º do dispositivo, indica-se que não gera nulidade do negócio jurídico a ausência de contrapartidas recíprocas na convenção ou acordo coletivo.

No §3º, tem-se que quando disposto nos instrumentos normativos negociais cláusulas reduzindo salário ou jornada, ficam os empregados resguardados contra a uma possível dispensa imotivada, isso durante a vigência do acordo ou convenção.

Os §§ 4º e 5º dizem respeito à ação anulatória de cláusulas dos instrumentos normativos negociados e indicam, respectivamente, que: não haverá repetição de indébito quando procedente o pedido de anulação de cláusula negociada, uma vez que também será anulada a cláusula compensatória; e que o sindicato deve participar com litisconsorte necessários, seja em ação individual ou coletiva, que pretendam a anulação das cláusulas formuladas nos instrumentos normativos.

4.2 Prevalência do negociado na doutrina e na jurisprudência

Até o momento, a doutrina vem se encontrando dividida acerca da supremacia da negociação coletiva de trabalho sobre a CLT.

A divergência, conforme relata Santos (2018), se divide em três correntes distintas: (i) tese do *favor laboratoris*; (ii) tese de da clara divisão entre direito coletivo e direito individual do trabalho/flexibilização do direito; e (iii) tese das cláusulas repetitivas/ tese intermediária²².

Na primeira corrente (i), esta que é apoiada pela maioria da doutrina, defende-se que a negociação coletiva de trabalho não pode derogar direitos já conferidos e sedimentados da classe trabalhadora, de modo que fica proibida a

²¹ CLT. Art. 8º. § 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

²² Os títulos das correntes não são de autoria de Santos (2018).

negociação coletiva *in pejus*. Deve ser, em todo caso, verificado o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*) (SANTOS, 2018).

Aliás, essa primeira corrente busca em todo caso a aplicação do princípio protetivo, ainda que se tratando do direito coletivo do trabalho, uma vez que a ideia do *favor laboratoris* se encontra inserta no referido princípio.

Em defesa a esta primeira corrente Severo e Maior (2017) se posicionam acerca das mudanças promovidas pela reforma trabalhista:

O limite à negociação coletiva não é a regra do artigo 611-B da CLT, mas o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição e explicitados pela CLT e por outras leis esparsas. As partes podem e devem negociar condições de trabalho, desde que observem o que comanda o caput do multicitado artigo 7º, ou seja, desde que “visem à melhoria de sua condição social”. É necessário sublinhar que essa regra de não retrocesso social, explicitada no caput do artigo 7º da Constituição brasileira, ainda que ausente, não afastaria a realidade histórica que informa a construção do Direito do Trabalho em nível coletivo: de pressionar o capital para obter melhoria nas condições sociais dos trabalhadores, minimizando os efeitos nocivos da desigualdade material reconhecida e praticada no âmbito da relação de trabalho. (2017, p. 123).

Nesse sentido, enquanto defende-se a construção histórica juslaboralista como instrumento para melhorias das condições sociais dos empregados, bem como a proibição do retrocesso social que a própria Constituição Federal indica, as negociações coletivas apenas devem resultar em cláusulas que melhor atendam aos interesses dos trabalhadores.

Na segunda corrente (ii), aponta-se que direito coletivo e direito individual do trabalho são bastante separados, dando-se especial valor à autonomia privada coletiva e à flexibilização permitida pela negociação coletiva de trabalho (SANTOS, 2018).

Robortella (2017) é um dos principais expoentes desta segunda corrente, e refere que a legislação heterônoma estatal não é capaz de acompanhar a dinamicidade do mercado de trabalho, inclusive se considerado que a mesma legislação é aplicada para empresas de diferentes magnitudes, em diversas situações de fato.

Quando referente à possibilidade de modificação “*in pejus*” e o afastamento da norma mais favorável, aduz Robortella (2017):

Mediante certos pressupostos, deve a negociação coletiva dispor de espaço normativo suficiente para modificar condições contratuais ou mesmo derrogar cláusulas benéficas, criadas em circunstâncias sociais e

econômicas diversas. A depender da conjuntura econômica e social, a norma legal ou convencional pode gerar resultados distintos, devendo por isto ser interpretada em harmonia com a realidade que a cerca. **Em outras palavras, a norma favorável em período de prosperidade pode, em épocas de crise, prejudicar o interesse coletivo ou mesmo individual do trabalhador. Por isto mesmo, o conceito de norma favorável está sendo relativizado.** Quando se trata de substituir uma convenção coletiva por outra, admite a doutrina a modificação “in pejus”, com supressão ou modificação de determinados benefícios, desde que seja a expressão da vontade do grupo. (2017, p. 4). **(grifado)**

Logo, defende-se uma relativização da norma mais favorável, considerando que esta, em tempos de crise, pode, indiretamente, afetar tanto os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores envolvidos, ainda que não o aparente prioristicamente.

Já a terceira corrente se apresenta de forma intermediária às supramencionadas, em que não se permite a flexibilização do direito trabalhista a ponto de descaracterizar seu caráter protetor, mas ainda assim permite alguma possibilidade de disposição, mesmo que se trate de negociação coletiva *in pejus*, contanto que se apresente como exceção e não regra geral. No entanto, não admitem-se incorporações de cláusulas que pouco se repetem nos instrumentos normativos negociados ao longo do tempo, pela volatilidade do mercado, apenas aquelas constantes recorrentemente (SANTOS, 2018).

Noutro viés, como pontua Pereira (2018), a terceira corrente, que seria caracterizada pelo intermédio entre as duas primeiras, intenta por não se desfazer inteiramente caráter protetor do direito do trabalho, bem como não pretende suprimir a autonomia da vontade coletiva (flexibilização), considerando se apresenta de forma intermediária, uma vez que a própria lei reservaria um espaço para disposição mediante negociação coletiva.

A autora aponta como grande representante desta corrente o doutrinador Arnaldo Sussekind, o qual defende a existência de determinadas normas irrenunciáveis ou outras que podem ser flexibilizadas de acordo com as necessidades do caso concreto.

Prova disso, Sussekind (1999), antes da reforma trabalhista, propunha um sistema jurídico com normas gerais indisponíveis e outras passíveis de flexibilização:

O novo sistema a nosso ver, deverá constituir-se de normas gerais indisponíveis, de aplicação universal, acima das quais a flexibilização sob tutela sindical, será admitida, para atender a peculiaridades ou exigências regionais, profissionais ou empresariais. (1999, p. 214).

No território da jurisprudência, até recentemente Tribunal Superior do Trabalho e a suprema corte vinham apresentando posições divergentes quando referente à supremacia do negociado sobre o legislado, com o tribunal especializado tendente a insurgir-se contra a prevalência das convenções e acordos coletivos sobre legislação, muito em razão do princípio protetor e a proibição do retrocesso social, enquanto o Supremo Tribunal Federal indicava prestigiar, tanto quanto a reforma trabalhista, a autonomia privada coletiva, ainda que isso signifique afastar momentaneamente a legislação (MARTINS FILHO, 2019).

A suprema corte, mesmo antes da reforma trabalhista, já apresentava esse entendimento, que pode ser verificado consoante o Tema 152 de Repercussão geral, consoante julgamento do Recurso Extraordinário 590.415/2015.²³

Santos (2018), ao analisar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, pontua, dentre outros, que a suprema corte reconheceu a nítida separação entre direito individual e direito coletivo do trabalho, sendo que neste não mais se está diante de uma assimetria de poder que se tem na esfera individual, de modo que deve ser afastado o princípio protetor em todos os seus aspectos. Além disso, que a própria Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso XXVI, de acordo com as Convenções 98/1949 e 154/1981, ambas da Organização Internacional do Trabalho, prestigiou os institutos das convenções e acordos coletivos, e logo, a autonomia privada coletiva.

Não obstante, após o advento da reforma trabalhista, o Supremo Tribunal Federal parece que ratificou, recentemente, seu anterior entendimento com o julgamento que deu causa ao Tema nº 1.046 de Repercussão Geral, que dispõe:

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

O *leading case* tratava sobre a possibilidade de supressão das horas *in itinere* e tinha relatoria do Ministro Gilmar Mendes, este que antes da apreciação do tema em comento, determinou a suspensão dos casos envolvendo a questão da

²³STF. Tema nº 152: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

negociação coletiva de trabalho, especialmente a prevalência do negociado sobre o legislado. (CALCINI;MORAES, 2022)

Não obstante, além de ratificar seus julgados anteriores, a suprema corte, por ora, tem aparentado estar de acordo com a disposição do *caput* artigo 611-A, da CLT, dando reconhecimento supremacia das convenções e acordos coletivos ainda que estes instrumentos limitem ou afastem direitos trabalhistas, e mesmo que não especificadas vantagens compensatórias (§2º).

A corte suprema ressaltou a importância dos instrumentos normativos negociados como formas de composição de conflitos trabalhistas, além de se mencionar que resguardou os direitos fundamentais básicos, assegurando o patamar civilizatório mínimo, estes proibidos de disposição mediante negociação coletiva (CASTRO; GONÇALVES, 2022).

Outrossim, pelo texto do próprio tema, denota-se a suprema corte resolveu o caso em questão da repercussão geral pelo princípio da adequação setorial negociada, sendo assim fixando que são passíveis de negociação coletiva, ainda que *in pejus*, direitos de indisponibilidade relativa, ficando proibidos de disposição direitos absolutamente indisponíveis.

No entanto, o julgado não foi imune à divergência, ao passo que os ministros Edson Fachin e a Rosa Weber não estiveram de acordo com o relator, sob fundamento que o negociado sobre o legislado não se prestaria para retirada dos direitos dos trabalhadores, ou se pode negociar em prejuízo ao desenvolvimento do sistema protetivo das relações empregatícias (MAIA, 2022).

Após a publicação da decisão no referido tema, o Tribunal Superior do Trabalho já vem demonstrando, segundo sua mais recente jurisprudência, aplicar o entendimento exarado pela suprema corte, reconhecendo a prevalência do negociado sobre o legislado quando se tratando de disposição de direitos de indisponibilidade relativa, nos termos do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a reforma trabalhista.

Nesse sentido, a recente determinação do tribunal superior especializado:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO INTERJORNADA. FRACIONAMENTO POR NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. **1. A causa referente à validade da norma coletiva que fraciona o intervalo interjornada apresenta transcendência jurídica, por estar inserida no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral.** 1. Esta Corte Superior tinha o entendimento de que a supressão do intervalo

mínimo interjornadas acarretava, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do artigo 71 da CLT e na Súmula 110 do TST, devendo as horas suprimidas do referido período de descanso ser pagas como extras (Orientação Jurisprudencial 355 da SBDI-1 do TST). **2 . Com a reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu novos parâmetros à negociação coletiva, introduzindo os artigos 611-A e 611-B à CLT, que possibilitam a redução do intervalo interjornada, fazendo constar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da proibição de negociação coletiva (art. 611-B, parágrafo único).** **3. Em recente decisão proferida no Tema nº 1046 da Tabela de Repercussão Geral (ARE 1121633), o STF fixou a tese jurídica de que " são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias , desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ". (destaquei).** **4 . Na oportunidade, segundo notícia extraída do sítio eletrônico da Suprema Corte, prevaleceu o entendimento do Exmo. Ministro Gilmar Mendes (Relator), que prestigiou a norma coletiva que flexibilizou as horas in itinere , explicitando que, ainda que a questão esteja vinculada ao salário e à jornada de trabalho, a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva em relação aos referidos temas, ficando vencidos os Exmos. Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que entendiam que, estando o direito relacionado com horas extras, seria inadmissível a negociação coletiva.** **5 . A conclusão a que se chega é que, exceto nos casos em que houver afronta a padrão civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente ao trabalhador, será sempre prestigiada a autonomia da vontade coletiva consagrada pelo art. 7º, XXVI, da Constituição da República.** **6 . No presente caso, o Tribunal Regional registrou que o reclamante usufruía do intervalo interjornada de forma fracionada, mas que houve regular negociação coletiva a respeito, o que atende ao precedente vinculante do STF, além de estar em consonância com as normas constitucional (artigo 7º, XIII) e legal (artigo 611-A, III, da CLT), que permitem a flexibilização da jornada de trabalho.** **7. Impõe-se, assim, a manutenção do acórdão regional, com a declaração de validade da norma coletiva. Recurso de revista não conhecido"** (RR-RR-100905-24.2016.5.01.0026, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 24/10/2022). **(grifado)**

São diversos os julgados do Tribunal Superior do Trabalho que vem referendando o Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal, em termos bastantes semelhantes aos acima colacionados (RR - 11235-46.2016.5.18.0011; RR - 101754-18.2016.5.01.0342; RR - 20078-11.2017.5.04.0122).

4.3 Flexibilização e o princípio protetivo trabalhista

Por derradeiro, importante a discussão, específica, acerca da interação entre flexibilização trabalhista e o princípio da proteção do trabalhador, considerando todas suas vertentes e desdobramentos.

Sussekind (1999) apontava que indubitavelmente o mundo se encontrava em uma fase de transição tecnológica, caracterizada pela era pós-industrial, e que toda esta revolução acarretaria em diversas consequências no território empresarial, inclusive no interior das empresas, logo atingindo o trabalho e, sendo assim, o direito do trabalho. Veio a globalização econômica e os países passaram a ter de produzir em maior quantidade e qualidade que os concorrentes.

Tanto a globalização é uma realidade irrefreável, que Martins Filho (2019) aponta que, no campo das relações trabalhistas, devem ser pensadas soluções realistas que melhor se adequem a nova realidade, ainda que importem na redução do que considera excessivo protecionismo do direito do trabalho, de modo que a flexibilização das normas trabalhistas se apresentaria como melhor alternativa para manutenção dos empreendimentos, e para que tais empreendimentos situem-se no mercado de forma competitiva.

Aliás, Martins Filho (2019) indica que a flexibilização trabalhista pode ocorrer tanto em momentos de crise econômica como nos momentos em que ocorre desenvolvimento tecnológico (que pode tornar dispensável mão de obra antes necessária), momentos em que o afastamento proteção do polo mais fraco pode servir de percalço para a adequação da empresa ao mercado, que poderia acarretar no fechamento da empresa, e, finalmente, podendo prejudicar, em último estágio, o emprego do próprio trabalhador.

Ao ensejo, Delgado (2019), conceitua a flexibilização trabalhista como a:

possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. (2018, p. 71-72).

Logo, denota-se que (I) a flexibilização pode ocorrer tanto por permissivo legal (flexibilização heterônoma), quanto mediante negociação coletiva (flexibilização autônoma) e que (II) a flexibilização importa na atenuação da imperatividade da lei heterônoma estatal.

Nesse sentido, na flexibilização heterônoma é o estado, mediante a legislação, quem promove a atenuação da sua própria legislação, devendo respeitar os limites supralegais predeterminados (Constituição Federal), ou ainda permite que o processo negocial coletivo o faça. Já na flexibilização autônoma é a negociação coletiva de trabalho quem realiza o abrandamento da norma estatal, contanto que

balizada pelos limites não apenas constitucionais, mas também legais (DELGADO, 2019).

Nesse ínterim, aduz-se que a flexibilização do direito do trabalho não se confunde com o instituto da desregulamentação trabalhista, uma vez que naquele as balizas dos limites negociais ainda restam determinados pela legislação estatal, enquanto na desregulamentação tal movimento não ocorre. Conforme Sussekind (1999), a desregulamentação do direito do trabalho importa na completa retirada da proteção do trabalhador, considerando que permite a tanto a autonomia privada individual quanto a coletiva regulem a totalidade das condições de trabalho, ao passo que na flexibilização há, ao menos, uma intervenção estatal de forma básica, a fim de resguardar a dignidade do trabalhador. No mesmo passo, enquanto Sussekind (1999) reconhece a que a globalização econômica justifique a flexibilização concernente a redução da proteção trabalhista, a fim de melhor adequar as necessidades das empresas em acordo com dos trabalhadores, não defende a desregulamentação.

Por outro lado, não olvida-se que grande parte da doutrina mantém o posicionamento tradicional protetivo do direito do trabalho, isso porque reconhece o ramo juslaboral como instrumento de construção de justiça social e não como um instrumento que vise a consecução de um equilíbrio entre força de trabalho e o capital, de modo que a ideia de flexibilização dos direitos trabalhistas não se adequa ao ideário principiológico juslaboral:

Sob o ponto de vista exclusivo das relações de trabalho, o direito do trabalho tradicional constitui-se óbice à consagração do “novo” modo de ordenação do mercado, cada vez mais à busca da lógica da lei da oferta e da procura. A ideologia “moderna”, por isso, busca alterar as bases do direito do trabalho, para que decisões judiciais não impeçam o avanço concreto do padrão liberal de formação das relações de trabalho. A idéia de flexibilização, de mero ideal econômico, passa, então, a integrar a base do direito do trabalho como um de seus princípios, abalando o próprio conceito do direito do trabalho que passa a ser visto como um instrumento não da construção da justiça social, mas como ponto de equilíbrio das forças entre empregado e empregador, um equilíbrio, no entanto, que se amolda facilmente às possibilidades econômicas e à completa ausência de força dos trabalhadores para resistirem aos avanços econômicos sobre os seus direitos, em razão do desemprego, o que implica, até mesmo, uma mudança na denominação do direito do trabalho, que começa a ser visto como “direito ao trabalho”, não importando qual trabalho. A construção teórica tradicional do direito do trabalho é, desse modo, sensivelmente abalada, o que acaba permitindo a inserção de diversas leis no ordenamento que visam, exatamente, a reduzir as garantias sociais e econômicas do trabalhador e não mais a melhoria da sua condição de vida. (MAIOR, 2002, p. 10-11).

Em síntese, a principal crítica que se faz ao modelo da flexibilização recai sobre o fato de que este ideário implementa no ordenamento juslaboral a permissão de normas que reduzam as garantias econômicas e sociais conferidas aos trabalhadores, logo redundam em uma patente afronta aos valores do direito do trabalho tradicional, estes que a todo custo visam a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora. Ora, com a flexibilização passa-se o trabalho e logo o direito do trabalho a ser analisado apenas através de um viés meramente econômico, e não social.

Nesta seara, ainda se reporta o argumento que a mera precarização das relações de trabalho não conduz, ao cabo, a uma melhoria no mercado de trabalho, uma vez que a redução de custos com o trabalhador, por si só, não é capaz de produzir riqueza. Sendo assim, recuperação da economia somente se faz possível com o enfrentamento dos problemas socioeconômicos da atualidade, não sendo necessário a precarização das relações trabalhistas para alcançar tal fim (MAIOR, 2002).

Logo, pretende-se, segundo tal pensamento, refrear a dita flexibilização e restabelecer os conceitos basilares e princípios fundadores do direito do trabalho “tendo em vista a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social.” (MAIOR, 2002, p. 24). Nesse liame, conforme se defende, o que ocorre: ainda que os princípios basilares do direito do trabalho permanecem inalterados, a legislação e a jurisprudência andam em sentido diametralmente oposto, ao passo que ao direito do trabalho, cada vez mais, se resguarda em princípios civilistas, logo, não protetivos (MAIOR, 2002).

Noutra banda, Sussekind (1999) considera a flexibilização como uma fenda no princípio protetivo, ainda que não se insurja contra a flexibilização trabalhista:

(...) a flexibilização é uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, admitida nos limites do sistema jurídico nacional. Contudo, se é certo que esse procedimento abre uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública, não menos certo é que a exceção apenas confirma o princípio protetor do direito do trabalho, porquanto, em *última ratio*, visa a amparar a coletividade operária e prestigiar a ação sindical na tutela dos interesses dos seus representados. (1999, p. 215).

Sendo assim, ainda que prioristicamente reste afastado o princípio protetor, em todos os seus desdobramentos, este, quando diante da negociação coletiva, se faz presente precisamente pela tutela sindical para com seus representantes. Noutras

palavras, ainda que no direito coletivo do trabalho entenda-se pelo afastamento do princípio protetor, os empregados ainda se encontram sob a égide do ente sindical.

Não obstante, aliás, como já mencionado, a jurisprudência da suprema corte buscou sedimentar que: no direito coletivo do trabalho não se opera o princípio protetivo como acontece no direito individual do trabalho. Isso porque, justamente, considera-se que o empregado, por estar coletivamente representado pela entidade sindical, não se apresenta mais como parte hipossuficiente, de modo que deu prestígio da autonomia privada coletiva. A legislador da reforma trabalhista parece colacionar o mesmo entendimento exarado pela suprema corte, fazendo com que a legislação trabalhista possa agora ser subjugada pelos instrumentos normativos negociais, quais sejam: a convenção e os acordos coletivos, mesmo que tais disposições importem na aplicação de norma que reduza direitos trabalhistas e condições de trabalho, a despeito dos empregados.

Diga-se de passagem, a insurgência doutrinária acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, logo a flexibilização das normas trabalhistas, resguarda-se também no fato de que, por um longo período de tempo as fontes do direito do trabalho se apresentavam de uma forma que, caso entrassem em contradição, o modelo para a resolução deste impasse seria o da aplicação da norma mais favorável. Assim, na hipótese de lei e convenção e acordos coletivos normatizam divergentemente acerca de uma mesmo tema, aplica-se aquele dispositivo que melhor se adequa aos interesses dos obreiros.

Delgado (2019), quando se tratando da flexibilização do direito do trabalho, aduz que as atualizações promovidas pela reforma trabalhista trouxeram um aumento demasiado de matérias passíveis de negociação coletiva, e uma intenção clara de piorar as condições de trabalho nacionais.

A propósito da alteração trazida pelas disposições trazidas pela reforma trabalhista nos artigos 611-A, e seguintes da legislação trabalhista:

O texto afirma que a enumeração desses direitos nos incisos do artigo é meramente exemplificativa. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis. (CASSAR, 2017. p. 76)

Com esse comentário, além de se pontuar que as disposições elencadas nos referidos dispositivos preferem abarcar como disponíveis direitos que a própria Constituição assim não o considera, expressa que a prevalência do negociado sobre o legislado “derruba”, em contraponto, A prevalência da norma mais favorável, a fim de valorizar a privatização dos direitos trabalhistas.

Diga-se de passagem, que reforma trabalhista trouxe outras possibilidades de flexibilização, especialmente a disposição *in pejus*, como se verifica pelo novo texto do artigo 620 da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), que, como mencionado no item 3.2, passa a dizer que os acordos coletivos (instrumentos mais específicos) passam a prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho.

Sendo assim, já não se considera o entendimento de que, diante do conflito entre esses instrumentos normativos, deveria ser aplicada a norma mais favorável, segundo o critério da teoria do conglobamento (CASSAR, 2009), pois sim aplica-se, a partir da reforma trabalhista, em todo caso, a disposição dos acordos coletivos de trabalho.

Ademais, na esfera do direito individual do trabalho foi acrescida uma nova possibilidade de flexibilização com amplos poderes negociais. Isso porque instituiu-se a figura do trabalhador hipersuficiente (conforme item 4.1), sendo que este, tal qual o sindicato nas negociações coletivas, pode estipular livremente suas condições de trabalho nos mesmos limites permitidos artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme se depreende do § único do artigo 444, do referido diploma.

Nesse sentido:

É importante ressaltar a evidente mudança radical na perspectiva que se pode ter sobre a proteção destinada ao empregado pelo simples fato de possuir uma retribuição elevada, se comparada com o padrão ordinário dos trabalhadores que recebem um salário mínimo ou algo mais que isso. Não necessariamente quem recebe um pouco mais frui de mais autonomia. Por vezes o contrário é até mais fortemente evidenciado, pois a garantia do padrão salarial destacado faz com que empregados cômicos das dificuldades de manutenção de seus postos tornem-se ainda mais submetidos as exigências patronais (...) Note-se, por fim, que o art. 444 da CLT, ganhou um parágrafo único para também referir o hipersuficiente e para ali determinar que a livre estipulação produzirá em relação a ele uma prevalência do negociado individualmente sobre o legislado, tal qual aquela admitida genericamente no art.611-A, da CLT (MARTINEZ, 2019, p. 117).

Demais, além apresentar uma espécie de trabalhador para o qual o princípio protetivo aparenta ser diminuído, este ainda pode formular livremente (respeitada a

limitação do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho) um instrumento que pode não só prevalecer sobre o legislado, mas também sobre os próprios instrumentos normativos negociados.

Desse modo, a flexibilização pretendida pela reforma trabalhista, teve por ocorrer não somente em âmbito coletivo, mas também, ainda que resguardado a uma parcela específica dos trabalhadores, no âmbito individual.

5 CONCLUSÃO

Em suma, a negociação coletiva de trabalho, na história, serviu como propulsora para a formulação do direito do trabalho como se encontra atualmente. A sua importância é tamanha que o constituinte e o legislador se preocuparam em externar seus reconhecimentos pelas convenções e acordos coletivos através de diversos dispositivos.

Ainda mais, a reforma trabalhista introduziu na legislação dispositivos prestigiando ainda mais a negociação coletiva de trabalho, a ponto de fazer com que seus instrumentos normativos pudessem subjugar a legislação heterônoma.

Nesse passo, surgiu a discussão em âmbito jurisprudencial e doutrinário acerca dos novos limites negociais pós reforma trabalhista, isso porque agora a legislação estatal reconhece a prevalência do negociado sobre o legislado para aqueles direitos de indisponibilidade relativas, inexistente a ressalva de que a negociação coletiva não possa se operar *in pejus*, ou seja, em prejuízo ao empregado. Não olvida-se, no entanto, os dispositivos dos incisos III, XII e XIII, do artigo 611-A, da CLT, estes que vem sendo bastante criticados, principalmente pela doutrina, por se tratarem claramente de direitos de indisponibilidade absoluta, vez que pretendem dispor sobre questões saúde e medicina do trabalho, não cabendo às partes dispor quanto ao tema, mas sim devem ser objeto de perícia especializada.

Conforme foi angariado, sob o fundamento dos princípios da norma mais favorável (princípio da proteção), a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho insurgia-se quanto à absoluta prevalência do negociado sobre o legislado, indiferente se o empregado saia como prejudicado do negócio.

O Supremo Tribunal Federal, pelo princípio da adequação setorial e pelo prestígio à autonomia privada coletiva (que a constituição e a reformada

consolidação das leis do trabalho demonstram), sedimentou que nos casos em que se dispõe acerca de direitos de indisponibilidade relativa, ainda que em prejuízo ao empregado, deve prevalecer o negociado, a despeito da legislação.

A suprema corte, quando exarou o tema na repercussão geral nº 1.406, além de ratificar seus anteriores entendimentos dando especial valor a autonomia privada coletiva, por certo ratificou também o texto implementado na reforma trabalhista, especialmente nos artigos 611-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo veredicto aparenta ir na contramão ao princípio basilar da norma mais favorável (princípio da proteção). Logo adiante, o Tribunal Superior do Trabalho bem recentemente vem atualizando sua jurisprudência de acordo com o entendimento suprema corte, reconhecendo a possibilidade de flexibilização das normas de indisponibilidade relativa, mediante negociação coletiva de trabalho.

Há de se mencionar que a fase do juslaboralismo que vem após a reforma trabalhista, não vai de encontro com os dizeres da doutrina especializada tradicional, que defende o princípio da norma mais favorável ser justamente um dos princípios que melhor representam o sentido teleológico deste ramo do direito, e também é o princípio protetor aquele que justifica historicamente o direito do trabalho.

Não diferente, o princípio da norma mais favorável foi aplicado especialmente quando diante de duas fontes normativas tratantes de um mesmo tema, na busca por melhores condições para a classe trabalhadora, de modo que o ajuste em prejuízo ao empregado parecia algo bastante distante do ideário do direito do trabalho.

A questão do afastamento do princípio da proteção em face da flexibilização, instrumentalizada pelas convenções e acordos coletivos, já vinha sendo abordada justamente pelo Supremo Tribunal Federal (Tema nº 152), na qual expressamente argumentava-se quanto a uma necessidade de diferenciação entre o direito individual e o direito coletivo do trabalho, principalmente com o sucedâneo da possibilidade do afastamento da proteção ao trabalhador quando se está diante de uma situação atinente ao segmento coletivo trabalhista. Deste modo, o recente posicionamento do supremo não foi incongruente às suas anteriores manifestações.

Para melhor sintetizar, a reforma trabalhista, juntamente com a mais recente jurisprudência reforçou a distância que já existia entre o segmento individual e coletivo do direito do trabalho, de modo que, conforme aponta a doutrina especializada, o operador do direito do trabalho agora deve observar o ramo sobre

dois aspectos distintos, de modo que no direito coletivo laboral se tem (senão um afastamento completo) ao menos uma relativização do princípio protetor, o que ainda não ocorre totalmente no direito individual (Item 4.1).

Tal fato aponta que a parcela da doutrina pretendente a destacar o segmento direito coletivo do trabalho do ramo do Direito Material do Trabalho já possui mais argumentos para sustentar seu posicionamento, isso porque o princípio que melhor representa a identidade juslaboral, o da proteção do empregado hipossuficiente, agora só se aplica, substancialmente, ao segmento individual trabalhista.

Como se verificou, no entanto, existe uma exceção no direito individual, que diz respeito à figura do trabalhador hipersuficiente, cuja legislação entendeu por conferir os mesmos poderes negociais que o sindicato durante as negociações coletivas. Demais, esta livre estipulação conferida ao empregado foi munida do poder de derogar tanto legislação quanto os próprios instrumentos normativos negociais, o que lhe afasta do princípio protetivo.

Ora, tal constatação não é nada obstante à sistemática da reforma trabalhista, que tenciona sempre dar prevalência aos instrumentos mais específicos, como é o caso do acordo coletivo que agora, em todo o caso, prevalece sobre as convenções.

Nesse liame, a legislação heterônoma estatal, que é caracterizadamente protetiva, em determinadas hipóteses pode ser subjugada por convenções coletivas, acordos coletivos e mediante livre estipulação por trabalhador hipersuficiente.

Não se olvide, outrossim, que ainda há algum resquício do princípio protetivo nas relações coletivas de trabalho, ao menos durante as negociações coletivas, considerando que o trabalhador segue tutelado pela figura do sindicato. Sendo assim, mesmo que as normas não lhe confirmam a devida proteção, ao menos lhe resta a possibilidade de representação pelo sindicato (Item 4.3).

Evidentemente, pelo presente trabalho, não se pretende rechaçar por completo o instituto da flexibilização trabalhista. Até certo ponto um ordenamento jurídico estático pode ser tão prejudicial para a saúde da empresa e seus empregados quanto um ordenamento que redunde a tutela dos seus principais interessados, mediante uma flexibilização demasiada ou ainda uma desregulamentação.

Ademais, ponto de pouca discussão doutrinária diz respeito justamente a importância das negociações coletivas de trabalho, e como estas conseguem melhor compartimentalizar os interesses de uma coletividade mais concreta (específica), ao oposto da abstração da lei heterônoma estatal, ou seja, é o meio que melhor

consegue adequar os interesses específicos das partes interessadas. Não por acaso os órgãos internacionais e a própria Carta Maior dão especial destaque e incentivo a realização das negociações coletivas de trabalho.

Aliás, em momentos de crise econômica assolando as empresas, por certo que a rigidez da legislação trabalhista pode ser bem mais prejudicial para os empregados do que uma eventual flexibilização dos seus direitos, contanto que respeitado o patamar mínimo defendido pela legislação e a Constituição Federal. Isso fica claro quando se verifica que o próprio texto constitucional, excepcionalmente, permite a redução de certos direitos trabalhistas mediante a presença sindical.

Contudo, ao fim, verifica-se que: com o implemento da reforma trabalhista e a recente adequação jurisprudencial, a flexibilização trabalhista representada pela prevalência do negociado sobre o legislado (ainda que apenas possível a disposição de direitos de indisponibilidade relativa) importa no afastamento quase que total do princípio da proteção, haja vista que o critério da aplicação da norma mais favorável restou prejudicado, claramente quando diante de situações concernentes ao direito coletivo do trabalho, apenas se mostrando no segmento, singelamente, mediante a tutela sindical durante a negociação coletiva.

Por certo que o tema merece estudo ainda mais aprofundado, considerando as limitações do presente trabalho, especialmente para analisar as novas diretrizes do ramo do direito do trabalho, agora tendo cada vez mais distantes os seus segmentos individuais e coletivos laborais entre, ao passo que o princípio protetor encontra-se cada vez mais relativizado no ordenamento jurídico trabalhista em favor da flexibilização das leis do trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno) **RE nº 590415**. Repercussão Geral Tema 152. Relator: Min. Roberto Barroso. Data do julgamento: 30 de abril de 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 07 nov. de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno) **ARE nº 1121633**. Repercussão Geral Tema 1.046. Relator: Min. Gilmar Mendes. Data do julgamento: 02 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427> . Acesso em: 07 nov. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Acórdão). **Recurso de Revista 100905-24.2016.5.01.0026**. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO INTERJORNADA. FRACIONAMENTO POR NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. [...] Recorrente: André Santos Félix de Melo. Recorrida: Empresa de Ônibus Rosa Ltda. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data do Julgamento: 24 out. 2022 Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/912279f34d33662aacc393b74ddb5ef>.

Acesso em: 04 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Acórdão). **Recurso de Revista 11235-46.2016.5.18.0011**. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RATEIO DA TAXA DE SERVIÇO (GORJETA). RETENÇÃO PARCIAL. NORMA COLETIVA. VALIDADE. DEVOLUÇÃO DOS VALORES DESCONTADOS. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. [...] Recorrente: Sindicato Intermunicipal dos empregados no comércio hoteleiro e similares no estado de Goiás - SECHSEG . Recorrida: Bar e restaurante botequim mercatto Eirelli. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data do Julgamento: 18 out. 2022 Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/753e4e00a79588d1e5f6c3e46b1af6cb>

Acesso em: 04 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Acórdão). **Recurso de Revista 101754-18.2016.5.01.0342**. [...] C) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA (COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL - CSN). ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. [...] Recorrente: Companhia Siderúrgica Nacional - CNS . Recorrida: Josimar Gomes de Andrade. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Data do Julgamento: 18 out. 2022 Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7a3f344c3372048c158c6830e32bf7f0>

Acesso em: 04 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Acórdão). **Recurso de Revista 20078-11.2017.5.04.0122**. [...] III) RECURSO DE REVISTA PATRONAL - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA - AUTORIZAÇÃO PARA O LABOR EXTRAORDINÁRIO, SOBRETUDO AOS SÁBADOS, PREVISTA NA NORMA COLETIVA INSTITUIDORA DO REGIME COMPENSATÓRIO - PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA - CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS INDEVIDA - MÁ APLICAÇÃO DA SÚMULA 85, IV, DO TST - VIOLAÇÃO DO ART . 7º, XIII E XXVI, DA CF - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA - PROVIMENTO . [...] Recorrente: Ecovix Construções oceânicas S.A. Recorrido: Maiquel Senna Pastorini. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data do Julgamento: 25 out. 2022 Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7a3f344c3372048c158c6830e32bf7f0>

Acesso em: 04 nov. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **A sindicalização no serviço público**. 9. ed. Curitiba: Genesis, 1996,. p.76

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. A prevalência do negociado sobre o legislado sob a ótica do STF. **Consultor Jurídico**. [s.l.], jun. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-09/pratica-trabalhista-prevalencia-negociado-legislado#_ftn2. Acesso em 07 nov. 2022.

CASSAR, Volia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed.. Niterói: Impetus, 2009.

CASTRO, Daniel de Lucca e; GONÇALVES, Láiza Ribeiro. STF fixa tese com repercussão geral sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. **Migalhas**. [s.l.], jun. 2022. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/367529/repercussao-geral-sobre-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado> . Acesso em 07 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Maurício 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.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*.

MAIA, Flávia. Acordado e Legislado: Supremo valida prevalência de acordos trabalhistas sobre a legislação vigente. **Jota Info**. Brasília, jun. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/supremo-valida-prevalencia-de-acordos-trabalhistas-sobre-a-legislacao-vigente-02062022> . Acesso em 07 nov. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 68, n. 3, p. 96-137, jul./dez. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70730/006_souto_maior.pdf?sequence=2&isAllowed=y Acesso em: 03 nov. 2022

MARANHÃO, Délio. Fontes do direito do trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 157-176.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed.. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Ltr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. rev. atual. São Paulo: Ltr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *et al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8. Ed. São Paulo: Ltr. 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 98 de 1949**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7. Nov. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 135 de 1971**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7. Nov. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 154 de 1979**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7. Nov. 2022.

PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández Pereira. **O princípio da autonomia da vontade coletiva diante da lei nº 13.467/2017 na busca da efetivação dos direitos sociais**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2412/1/Flavia%20Alejandra%20Fern%C3%A1ndez%20Pereira.pdf> Acesso em: 03 nov. 2022

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo: prevalência do negociado sobre o legislado. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 55-62, mar./abr. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105530/2017_robotella_luiz_reforma_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 03 nov. 2022

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Sindical Brasileira**. 2. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos em contrapontos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge>

[-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf](#)

Acesso em 03 nov. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo. *et. al.* **Instituições do Direito do Trabalho**. 20. ed. atual. São Paulo: Ltr, 2002. v. 2.

SUSSEKIND, Arnaldo. *et. al.* **Instituições do Direito do Trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: Ltr, 2000. v. 1.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 1154-1171.

VIANNA, Segadas. Negociação coletiva de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20.ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 1150-1154.