



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO**

GABRIEL FARIAS LIMA

**ANÁLISE DOS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS O ADVENTO DA
LEI N.º 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA**

FORTALEZA

2018

GABRIEL FARIAS LIMA

**ANÁLISE DOS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS O ADVENTO DA
LEI N.º 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
Coordenadoria de Programas Acadêmicos da
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Ceará, como requisito para a obtenção do
Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. William Paiva Marques
Júnior

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- L698a Lima, Gabriel Farias.
Análise dos Limites da Negociação Coletiva após o advento da Lei n.º 13.467/2017 - Reforma Trabalhista / Gabriel Farias Lima. – 2017.
68 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2017.
Orientação: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior .
1. Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Negociação Coletiva. 4. Novos Limites.
I. Título.

CDD 340

GABRIEL FARIAS LIMA

**ANÁLISE DOS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS O ADVENTO DA
LEI N.º 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Áreas de concentração: Direito do Trabalho; Direito Constitucional; Direitos Humanos.

Aprovada em: __/__/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profª. Msc. Fernanda Cláudia Araújo da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profª. Msc. Brena Késsia Simplicio do Bonfim
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

A minha família, pelo apoio incondicional.

A minha namorada e aos meus amigos que sempre estão presentes quando eu preciso.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço a Deus por todos os passos que dei até chegar aqui, pois sem o amor e a relação espiritual única que tenho com Ele, nada seria possível.

Não existem palavras suficientes para descrever todo o amor que tenho por aqueles que se fizeram constantes em minha vida, mas tentarei fazer jus.

Agradeço àqueles que são os alicerces da minha vida, meus queridos e amados pais: José Alfran e Luiza Otilia. Agradeço diariamente por nunca desistirem de mim, a todos os sacrifícios que fizeram pelo o meu bem e a inculcar em minha alma um norte para seguir em todos os aspectos da minha vida.

Não posso deixar de agradecer a minha irmã Lidia Farias pelo eterno companheirismo, pela paciência em abrir meus olhos para coisas, que sem sua ajuda, eu jamais seria capaz de ver, e a conviver em harmonia independente de todas adversidades.

Às minhas duas avós Maria Cleonice e Maria Juraci - esta última falecida durante a feitura do Trabalho de Conclusão de Curso - por me darem apoio incondicional e me lembrarem que autenticidade e honestidade são características que subsistem vilosíssimas com o passar dos anos.

Aos meus primos Rafael e Vitor, que me acompanham desde a infância, me ajudando ao longo dos anos a manter o equilíbrio e ampliar minha visão de mundo.

À toda a minha família por me mostrarem a importância desse instituto basilar da sociedade.

À minha namorada, Mariana Viana, por seu companheirismo e diariamente confirmar que o amor existe e é a solução dos maiores problemas da vida. Nada de grandioso jamais foi conquistado sem uma parcela de amor e sem essa mulher incrível não teria sido possível vencer os obstáculos que enfrentei.

Além desses, tenho que falar de tantos outros que contribuíram direta ou indiretamente que tenho medo de esquecer alguém, mas tentarei me lembrar ao máximo.

Aos meus queridos amigos: Rodrigo Ribeiro, Larissa Cordeiro e Naira Ribeiro, que me apoiam em todos os momentos difíceis e torcem pelo meu sucesso.

Aos membros do STS, Beatriz dos Santos (Duboc), Pablo Rosa, Roberto Ramos, Isabelle Senna e Lorena Almeida pela incrível amizade que me ergueu em momentos de dificuldade e me ensinam diariamente o significado da amizade.

Às minhas grandes amigas de outras universidades que partilham da paixão pelo Direito e ajudar ao próximo: Karina Moreira e Beatriz Vieira.

Aos meus amigos Daniel Marques e Leonardo Mororó por me mostrarem que a fé em algo maior que nós é engrandecedora e compartilharem de diversos momentos únicos durante a graduação.

Aos colegas do Bonde por tornarem inesquecíveis tantos dias e que tanto contribuíram para a minha formação.

As amigas Beatriz Azevedo, Marina Ponte e Isabela Liberato por acompanharem minha jornada na graduação mesmo após encerrarem as suas, sempre me aconselhando primorosamente.

Aos projetos de extensão da faculdade de Direito SONU, CEDIC, Coletivo Cultural e Núcleo De Artes e a todos os outros que de alguma forma contribuí, por tornarem minha atuação na Faculdade de Direito um instrumento pelo qual pude transformar a sociedade de forma positiva, permitindo cumprir os valores de ensino, pesquisa e extensão em prol da comunidade, bem como ter me concedido a honra de trabalhar com pessoas tão extraordinárias – algumas que se tornaram amigos próximos após essas experiências.

À Aretha Karen por além de amiga, ser também mentora e sempre estimular o desenvolvimento do meu potencial artístico e a compatibilidade com o Direito.

À todos os amigos do meio artístico pela jornada compartilhada e por contribuírem para uma visão diferenciada do Direito e de mim mesmo.

Ao Núcleo de Prática Jurídica da Universidade Federal do Ceará, nas pessoas de Felipe Félix, Haroldo, Paulo e Bandeira, por me proporcionarem o aprendizado prático inicial sem o qual minha jornada profissional não teria iniciado.

Às pessoas do Jurídico Regional da Caixa Econômica Federal de Fortaleza, por renovarem minha fé no Direito e ter dado sentido a minha vida profissional. Foram tantos os que estagiários que conheci que não citarei nomes para não cometer a injustiça de esquecer de algum, mas tenho por todos os colegas do 7º andar um carinho especial. Agradeço especialmente meus chefes Dr. Paulo Elton, Dr. Claudiano, Dr. Flávio, Dr. Wdnilton, Dr. Ivo e Dr^a Maria Rosa por terem sido excelentes mentores, contribuírem para o meu crescimento como profissional e passarem lições valiosas de vida.

Às pessoas do Valença e do Autran Nunes Teixeira e Barreto por me receberem calorosamente e desenvolverem em mim senso de responsabilidade e diligência. Destaco aqui os meus queridos chefes Dr.^a Nydia e Dr. Paulo Germano pela confiança depositada em mim.

Ao meu orientador, Dr. William Marques por me inspirar desde o início do curso a dar o melhor de mim em todos os meus compromissos e por toda a compreensão e confiança ao

longo da realização do Trabalho de Conclusão de Curso. Sem o seu suporte este TCC definitivamente não seria possível.

Às queridas professoras que, com muita solicitude, aceitaram fazer parte da Banca Examinadora desta Monografia e fizeram questão de me auxiliar nesta tarefa ao longo do semestre: Brena Késsia e Fernanda Claudia.

A Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, na figura de seu corpo docente e servidores, pela excelência em fornecer condições adequadas de ensino, estudo e pesquisa que inspiram aqueles que frequentam a Casa. Espero sempre corresponder, em minha relação com o Direito, à maestria com que me ensinaram e auxiliaram nas questões e demandas que lhes apresentei durante esses anos.

Aos incríveis Marcelo, Caio e Chuchu da xerox pela atuação única na Faculdade, promovendo a divulgação e popularização do conhecimento científico – e não científico também.

Por fim, com não menos importância, agradeço aos meus colegas de sala e aqueles que cruzaram a minha jornada durante a graduação.

Muito obrigado a todos!

*“I found it is the small every day deeds of
ordinary folk that keep the darkness at bay.
Small acts of kindness and love.”*

J.R.R.TOLKIEN, O Senhor dos Anéis

RESUMO

As relações de trabalho que norteiam empregador e empregado no Brasil são normatizadas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Recentemente o governo brasileiro promoveu uma intervenção na lei trabalhista chamada de “Reforma Trabalhista”, a Lei n.º 13.467 de 2017, com o intuito de atender as demandas por uma atualização das normas que regem o Direito do Trabalho como uma saída para a crise econômica. Diante do cenário conturbado que está imerso o Brasil, o Judiciário vive um momento de muita importância, exigindo-se decisões complexas e com grande repercussão sobre a sociedade frente à crise econômica. Assim, o objetivo geral consiste em analisar os novos limites da negociação coletiva após a reforma legislativa através dos métodos indutivos e qualitativo, enquanto os objetivos específicos consistem em identificar os artigos alterados, verificar a sua coerência com o ordenamento jurídico, delimitar parâmetros para sua interpretação e entender o alcance delimitado pelo novo diploma legal. Logo, identificando-se quais foram as principais mudanças ou alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467 de 2017 no âmbito da Negociação Coletiva - instrumento próprio do Direito Coletivo do Trabalho que permite a negociação entre os sindicatos e as empresas quanto as condições de trabalho de diversos setores econômicos - debruça-se quanto aos novos limites de negociação de direitos de indisponibilidade relativa e absoluta por meio deste instrumento coletivo. Para tanto, inicia-se com uma exposição sobre as principais características do Direito Coletivo do Trabalho e da Negociação Coletiva, estabelecendo seus princípios norteadores. Em seguida, apresenta-se uma síntese das alterações realizadas pela Lei n.º 13.467 de 2017 e a necessidade da Hermenêutica Jurídica para a integração do novo diploma legal ao ordenamento jurídico. Por fim, após estabelecidos os parâmetros hermenêuticos para a interpretação da Lei, conclui-se pela atecnia de diversos dispositivos da Reforma Trabalhista, que causam diversos problemas de coerência conhecidos como antinomias, esclarecendo-se que os limites da negociação coletiva foram extremamente ampliados mas não tem o condão de ultrapassar os limites constitucionalmente estabelecidos do mínimo existencial e da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Novos limites.

ABSTRACT

The labor relations which guide employer and employee in Brazil are regulated by the Consolidation of Labor Laws (CLT). Recently the Brazilian government has promoted an intervention in the Labor Law called "Labor Reform", Law n.º 13.467 of 2017, in order to meet the demands for an update of the norms that govern Labor Law as an outlet for the economic crisis. Before the troubled scenario that Brazil is immersed, the Judiciary lives a moment of great importance, being demanded complex decisions with great repercussion on society in the face of the economic crisis. Thus, the general objective is to analyze the new limits of collective bargaining after legislative reform through inductive and qualitative methods, while the specific objectives are to identify the altered articles, verify their consistency with the legal system, delimit parameters for their interpretation and understand the scope delimited by the new legal diploma. Therefore, identifying what were the main changes introduced by Law n.º 13.467 of 2017 in the context of Collective Bargain - an instrument of Collective Labor Law which allows the negotiation between unions and companies regarding the working conditions of various economic sectors - leaning in regard of the new limits of negotiation of relative and absolute non-availability rights by means of this collective instrument. To do so, this work begins with an exposition about the main characteristics of Collective Labor Law and Collective Bargain, establishing its guiding principles. Then, a summary about the changes made by Law n.º 13.467 of 2017 and the need for Legal Hermeneutics to integrate the new legislation into the legal system is presented. Finally, after establishing the hermeneutic parameters for the interpretation of the Law, it is concluded by the lack of technique from several provisions of the Labor Reform, which cause many problems of coherence known as antinomies, clarifying that the limits of collective bargain have been greatly expanded but does not have the power to go beyond the constitutionally established limits of the existential minimum and the dignity of the human person.

Keywords: Consolidation of the Brazilian Labor Laws. Labor Reform. Collective Negotiation. New limits.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

AgInt: Agravo Interno

Anamatra: Associação Nacional dos Magistrado da Justiça do Trabalho

Art.: Artigo

CC: Código Civil

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CPC: Código de Processo Civil

MP: Medida Provisória

PL: Projeto de Lei

OIT: Organização Internacional do Trabalho

RE: Recurso Extraordinário

STF: Supremo Tribunal Federal

STJ: Superior Tribunal de Justiça

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS GERAIS, PRINCÍPIOS E O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	18
2.1. Características gerais do Direito Coletivo do Trabalho	18
2.2. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho	22
2.2.1. Princípios protetivos da existência do ser coletivo obreiro	23
2.2.1.1. Princípio da liberdade de associação e sindical	24
2.2.1.2. Princípio da autonomia sindical.....	25
2.2.2. Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas	26
2.2.2.1. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva	26
2.2.2.2. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos.....	27
2.2.2.3. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva	27
2.2.3. Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais	28
2.2.3.1. Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva.....	28
2.2.3.2. Princípio da adequação setorial negociada	29
2.3. O instituto da negociação coletiva	31
3. A REFORMA TRABALHISTA: SÍNTESE REFERENTE AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A RELEVÂNCIA DA HERMENÊUTICA JURÍDICA NA INTERPRETAÇÃO DA NOVA LEI.	35
3.1 O sentido da Reforma Trabalhista de 2017 – síntese relativa ao Direito Coletivo do Trabalho.....	36
3.2 A Hermenêutica Jurídica e sua relevância para a interpretação da Lei n. 13.467/2017 no plano do Direito Coletivo do Trabalho	40
4. OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA	47
4.1 Parâmetros hermenêuticos para a correta interpretação da reforma trabalhista	48
4.2. O rol de temas coletivamente negociáveis - art. 611-A da CLT	52

4.3. As limitações segundo o novo art. 611 - B da CLT	57
4.4. Restrições à atuação jurisdicional do poder judiciário inseridas pelo novo § 3º do art. 8º da CLT e pelos §§ 1, 2, 4 e 5 do novo art. 611-A da CLT	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

1. INTRODUÇÃO

Em meados de 2014 iniciou-se a atual crise econômica e política em que o Brasil está imerso, gerando um momento de fragilização econômica na esfera trabalhista e retrocesso das conquistas relacionadas ao índice de desemprego obtidas nos últimos anos, que foram dizimadas, encontrando-se o país novamente com altos índices de desocupação.

Nesse difícil contexto que se voltou a debater a necessidade de reformas na legislação trabalhista e a adoção da flexibilização trabalhista como forma de garantir para os trabalhadores a criação de oportunidade de ocupação com renda, segurança jurídica e consolidação de direitos; e, para os empregadores, a consolidação de um cenário de fomento ao empreendedorismo e favorável à recuperação financeira.

O governo brasileiro tem sido o protagonista dessa busca, em grande parte em virtude da pressão realizada pela sociedade para a adoção de medidas concretas capazes de restaurar a saúde financeira do país.

As diversas propostas de alteração na legislação trabalhista apresentadas possuíam em comum a ampla liberdade concedida a empregados, empregadores e entidades sindicais de ajustar, mediante negociação coletiva, os termos do contrato individual de trabalho para que este se adeque da melhor forma possível às necessidades das empresas e dos trabalhadores, bem como ao atual contexto econômico e social do país.

É neste cenário que o governo brasileiro promoveu uma intervenção na lei trabalhista chamada de “Reforma Trabalhista”, a Lei n.º 13.467 de 2017, com o intuito de atender as demandas por uma atualização das normas que regem o Direito do Trabalho como uma saída para a crise econômica.

Apesar de trazer importantes mudanças no Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista, desde a justificativa de quando ainda era um Projeto de Lei, teve como objetivo principal a necessidade de aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva, conferindo um marco legal claro quanto aos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.

Cumprir mencionar que a Constituição Federal de 1988 forneceu um importante passo na valorização desta vontade coletiva, ao prever, como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, mais do que atribuir um papel de vilão ou de herói a Reforma Trabalhista, é necessário analisar e debater como sua implementação será efetuada frente ao ordenamento jurídico brasileiro.

Neste sentido, o Judiciário brasileiro se encontra numa situação onde precisa

atender demandas de diversos setores conflitantes da sociedade, obtendo os efeitos práticos mais vantajosos possíveis e sendo auxiliado pela doutrina a estabelecer critérios teóricos para a aplicação da Lei da reforma, com o intuito de encontrar a saída mais justa da situação.

A partir dessas premissas é que se pautam os objetivos do presente Trabalho de Conclusão de Curso. O ponto inicial é delimitar como as normas da nova legislação devem ser integradas ao ordenamento para efetivamente contribuírem com a solução da crise do Estado sem macular o direito dos obreiros - conquistados por muitas lutas sociais ao longo dos últimos séculos – para então adentram o ponto principal, que são os limites que adquiriram e foram impostos a negociação coletiva.

Assim, o objetivo geral consiste em analisar os novos limites da negociação coletiva após a reforma legislativa, enquanto os objetivos específicos consistem em identificar os artigos alterados, verificar a sua coerência com o ordenamento jurídico, delimitar parâmetros para sua interpretação e entender o alcance delimitado pelo novo diploma legal.

Quanto ao aspecto metodológico, este trabalho teve como base o método indutivo, buscando a formulação de questionamentos que envolvem o Direito do Trabalho. A pesquisa utilizada foi a qualitativa: bibliográfica, composta por doutrinas de Direitos do Trabalho, Constitucional e por trabalhos acadêmicos como artigo científico, trabalho de conclusão de curso, dissertação e tese; e legislativa, centrada na Consolidação das Leis do Trabalho, além de outros tratados e leis referentes ao tema – sendo a relação entre os outros diplomas legais e a CLT reformada a tônica deste estudo.

Logo, investigam-se os limites da negociação coletiva e os efeitos do negociado sobre o legislado, para que não escape da apreciação do judiciário as injustiças perpetradas no âmbito das relações de trabalho e nem haja retrocesso nas conquistas de direitos trabalhistas, optando pela seguinte estrutura:

No segundo capítulo, aprofundou-se nas principais características do Direito Coletivo do Trabalho, estabelecendo os conceitos necessários para a compreensão do tema principal, apresentando os princípios do Direito Coletivo, as diferenças entre o Direito Individual e Coletivo do Trabalho, o a questão da autonomia do ramo, além da introdução conceitual ao instrumento da negociação coletiva.

No terceiro capítulo, foi realizada uma abordagem sucinta das principais alterações que a Reforma Trabalhista trouxe ao Direito Coletivo do Trabalho, perfazendo-se uma análise crítica com o intuito de desvelar o discurso profundo que guiou a elaboração da Lei. Ao final do capítulo, discute-se a relevância da Hermenêutica Jurídica, em contraponto ao clamor de setores da sociedade que ordenam uma aplicação literal do diploma legal.

No quarto capítulo, por fim, passou-se a analisar minuciosamente as principais mudanças legislativas concernentes a negociação coletiva e os novos limites apresentados pelos novos artigos, sob a luz de parâmetros hermenêuticos levantados após uma análise do ordenamento jurídico no qual o novo diploma legal se insere e tem necessidade de ser integrada, solucionando as antinomias geradas pela Reforma de modo a apresentar os seus novos limites jurídicos e descobrindo como eles podem efetivamente, contribuir para o sistema jurídico brasileiro a solucionar os problemas práticos advindos da reforma.

2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS GERAIS, PRINCÍPIOS E O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Desde os primórdios o ser humano foi obrigado a sair do seu aparente estado de conforto para, de alguma forma, encontrar meios de satisfazer suas necessidades.

Em uma sociedade estruturada na noção de trabalho como uma necessidade imperiosa que movimentava a economia em todo o mundo, surge a necessidade da regulamentação do labor por parte do Estado com o intuito de dirimir os conflitos existentes entre as partes que compõem esses conflitos: os indivíduos, as empresas e os sindicatos. Ao ramo jurídico que regula os conflitos entre esses seres se dá o nome de Direito do Trabalho.

2.1. Características gerais do Direito Coletivo do Trabalho

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado, de matriz originalmente civilista, mas desprendido da mesma desde meados do século XIX com escopo de reger as relações jurídicas entre empregados e empregadores, seja no plano dos contratos de trabalho individualmente considerados, seja no plano dos vínculos grupais formados entre estes seres e suas organizações representativas. Neste sentido, define Mauricio Godinho Delgado¹:

Direito do Trabalho é o complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, quer no plano especificamente das obrigações contratuais de caráter individual, quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os seres coletivos que representam os sujeitos desse contrato. Regula o Direito do Trabalho, ainda, outras relações laborativas não empregatícias especificadas em lei.

Desse modo, este ramo especial do Direito engloba direitos individuais e coletivos, dois segmentos distintos cada um contando com regras, instituições, teorias e princípios próprios.

O primeiro segmento, o Direito Individual do Trabalho, trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes. Trata, também, por exceção, de outras relações laborativas especificamente determinadas em lei.

Toda a estrutura normativa deste ramo constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico - a relação de emprego. Dessa constatação deriva o

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1421.

princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador, que norteia todo o direito individual.

Em tal relação, o sujeito empregador age naturalmente como uma espécie de ser coletivo², ou seja, um agente socioeconômico e político cujas ações têm a aptidão natural de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado na figura do trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz de sozinho produzir, via de regra, ações de impacto comunitário.

Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, no plano jurídico, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres que, em tese, são equivalentes: de um lado o ser coletivo representante do empregador e, do outro lado, o ser coletivo dos obreiros, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a essa situação fática distinta, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios distintos.

As denominações utilizadas para designar este ramo especial refletem suas próprias definições, prevalecendo atualmente as três principais: Direito Coletivo do Trabalho, Direito Sindical e Direito Social.

Iniciando pela denominação Direito Coletivo do Trabalho, trata-se de denominação de caráter objetivista que realça o conteúdo do segmento jurídico: as relações sócias jurídicas grupais, coletivas, de labor.

A definição objetivista, conforme ofertada por Amauri Mascaro Nascimento é “ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”.³ Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado⁴, faz uma importante observação quando fala do Direito Coletivo do Trabalho, destacando a tendente superioridade técnica das objetivistas:

² Na obra “Sapiens –uma breve história da humanidade” Yuval Noah Harari afirma que os seres coletivos são uma construção da nossa imaginação coletiva. O *Homo sapiens* viveu incontáveis milênios sem elas, mas ao longo dos últimos séculos, tais seres tornaram-se os principais atores no palco econômico e habituamo-nos de tal forma a elas que nos esquecemos de que existem apenas na nossa imaginação. No Direito esse tipo de construção imaginativa são chamadas de “ficções legais”.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 19.

⁴ DELGADO, Maricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ªEd. São Paulo: LTr, 2016. p. 1427.

As denominações objetivistas tendem a ser superiores, tecnicamente, as subjetivistas, por enfocarem a estrutura e as relações do ramo jurídico a que se reportam, em vez de apenas indicar um de seus sujeitos atuantes. E é o que se passa no presente caso. O caráter objetivista do epíteto adotado já chama atenção para as relações coletivas tratadas nesse segmento do Direito, seja através da atuação sindical, seja através de outras modalidades de ação coletiva de relevância.

Por conseguinte, se fala em Direito Sindical, denominação amplamente utilizada na doutrina brasileira, como, por exemplo, por Alice Monteiro de Barros. Esta denominação possui caráter eminentemente subjetivista, enfatizando um dos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho: o sindicato.

Nessa linha, as definições subjetivistas firmam seu enfoque nos sujeitos das relações jurídicas centrais do ramo definido. Cesarino Júnior oferece exemplos de definição subjetivista do Direito Coletivo do Trabalho: “conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidade sindicais”.⁵

Em seguida, destaca-se a denominação de Direito Social, que designa, às vezes, não somente todo o Direito do Trabalho, como também seu ramo associado, Direito Previdenciário e Acidentário do Trabalho.

É observável que há certa dubiedade no uso da nomenclatura Direito Social, visto que no mesmo emprega-se o termo “Social”, que pode ser utilizado não somente para designar todo o Direito, mas áreas que sofrem mais influências de ideias de cunho coletivo e menos influências de ideologias de cunho individualista. Toda essa dubiedade que circunda o termo compromete seu uso e funcionalidade, visto não encontrar precedentes nas definições do Direito Coletivo do Trabalho em si, mas em uma característica presente em todo o Direito.

Finalmente, pode-se afirmar que as definições mistas, como de praxe, procuram sintetizar os dois enfoques já mencionados. A partir deste critério, o Direito Coletivo é definido como complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomicamente ou através das respectivas entidades sindicais.

Desse modo, o ramo coletivo do Direito do Trabalho regula as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores:

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 18.

O Direito Individual tem como núcleo o contrato, que por sua vez cria uma relação individual de trabalho, cujo interesses são concretos, referindo-se a cada indivíduo determinado, enquanto o Direito Coletivo pressupõe uma relação coletiva de trabalho, em que os sujeitos se encontram em função de uma coletividade profissional, logo, a relação jurídica daí advinda põe em jogo interesses abstratos do grupo.⁶

Apesar das diferenças entre ambos o ramo coletivo e o individual, cumpre destacar que o Direito Coletivo atua de maneira intensa sobre o Direito Individual do Trabalho, uma vez que é palco de elaboração de um diverso conjunto de normas jurídicas, consubstanciadas em diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa.

Desse modo, o Direito Coletivo possui a prerrogativa de alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que surtem efeitos seus diplomas específicos diante de organizações bem estabelecidas.

Neste ponto, há de se destacar que, sendo um ramo com um funcionamento tão distinto do segmento que lhe faz par, ainda subsiste certa controvérsia quanto a autonomia do ramo coletivo do Direito Coletivo do Trabalho. Neste interim, Amauri Mascaro Nascimento, ao situar o Direito Coletivo como parte do Direito do Trabalho, afirma ser aquele destituído de autonomia legislativa, doutrinária, didática e jurisdicional. Isso porque suas normas encontram-se reunidas no mesmo diploma legal do Direito Individual, a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), e também no mesmo capítulo da Constituição Federal de 1988.

Ainda, quando os doutrinadores o estudam, o fazem, em geral, ao lado do Direito do Trabalho. Finalmente, destaca-se que as controvérsias resultantes de uma outra subdivisão serão solucionadas pelo mesmo órgão do Poder Judiciário, em outras palavras, pela Justiça do Trabalho.

Por outro lado, outros autores defendem a autonomia do Direito Sindical, como o faz Antônio Álvares da Silva, que ressalta possuir ele sujeito, objeto e relação jurídica diversa do Direito do Trabalho⁷.

Para tanto, defendem que no Direito do Trabalho o sujeito é o trabalhador, o objeto é a satisfação de seus interesses, e a relação jurídica cria obrigações de ordem contratual, enquanto no Direito Coletivo o sujeito é a categoria, o objeto é a satisfação dos interesses do trabalhador, não como pessoa, mas como integrante, e a relação jurídica estabelece condições mais vantajosas que se incorporam aos contratos celebrados. Nesta senda, Ernesto Krotoschin⁸ também defende a autonomia do Direito Coletivo.

⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p.792.

⁷ SILVA, Antônio Álvares da. *Direito Coletivo de Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

⁸ KROSTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**, 3ª. Ed., Buenos Aires, Depalma, 1987. p 236.

O debate ainda vigora entre os estudiosos do ramo, e, mesmo juristas que negam a autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, como Amauri Mascaro Nascimento, mencionam a possibilidade eventual de, no futuro, o ramo coletivo desmembrar-se do Direito do Trabalho, como ocorreu com o Direito Previdenciário.⁹

Neste sentido, destaca-se também o entendimento de Maurício Godinho Delgado,¹⁰ que reconhece a existência dos requisitos para a autonomia do ramo examinado - requisitos estes sintetizados por Alfredo Rocco como: a existência de um campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao mesmo ramo e a observância de uma metodologia específica e reprodução de sua estrutura e dinâmica - porém, que essa autonomia é relativa diante da dinâmica existente entre ambos os segmentos pares do Direito do Trabalho:

Insista-se que não se está falando de uma autonomia que conduza ao isolamento do ramo juscoletivo em face do restante do Direito do Trabalho. Este, sem dúvida, forma um complexo especializado do Direito, composto de partes que têm regras e princípios próprios, mas que se interagem permanentemente. A autonomia propugnada é relativa, portanto. Não individual, ambos formando o complexo jurídico pelo epíteto simples de Direito do Trabalho.

Logo, independente da controvérsia acima apontada, existem institutos e particularidades do Direito Coletivo do Trabalho que reclamam o exame das questões levantadas, fornecendo subsídios para a melhor compreensão do instituto da Negociação Coletiva.

2.2. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

Princípio é uma proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos. Logo, como em qualquer sistema, a unidade do Direito Coletivo do Trabalho está moldada em função de seus elementos básicos, sem os quais seriam imprescindíveis a existência do próprio sistema.

Este ramo jurídico especial centra-se na noção de que há um ser coletivo presente em qualquer um dos polos da relação jurídica base. Existe tanto o ser coletivo empresarial – com ou sem representação pelo respectivo sindicato – quanto o ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora – especialmente os sindicatos.

Desse modo, os princípios do Direito Coletivo do Trabalho arquitetam-se em torno da noção de ser coletivo no contexto de suas relações, em face dos interesses distintos que

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo, LTr, 2000. p. 27.

¹⁰ DELGADO, M.G., ob. cit., p. 1444.

representam, e das prerrogativas e papéis assumidos pelos sujeitos coletivos. Nesta senda, seus princípios podem ser classificados em três grandes grupos¹¹, segundo a matéria e objetivos neles enfocados.

O primeiro se destina a assegurar o a própria existência das organizações coletivas dos trabalhadores, no qual se inserem os princípios da “liberdade associativa e sindical” e da “autonomia sindical”. Tratam-se de princípios cuja observância viabiliza o desenvolvimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico.

O segundo grupo dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho trata sobre as relações que ocorrem entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores no contexto coletivo. Nesta seção incluem-se os princípios da “interveniência sindical na normatização coletiva”, da “equivalência dos contratantes coletivos” e, por fim, o da “lealdade e transparência nas negociações coletivas”. São princípios que regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o status, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas.

O terceiro grupo, enfim, refere-se aos efeitos produzidos pelas normas de contratos coletivos. Estão nesta categoria os princípios da “criatividade jurídica da negociação coletiva” e o da “adequação setorial negociada”.

2.2.1. Princípios protetivos da existência do ser coletivo obreiro

O primeiro grupo, como visto, diz respeito aos princípios que visam a assegurar a existência de condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo. O enfoque aqui é na criação e no fortalecimento das organizações de trabalhadores, os sindicatos, que possam exprimir uma real vontade coletiva desse segmento social. Trata-se, portanto, do surgimento e afirmação de entidades associativas obreiras que se demarquem por atuação e representação efetiva dos trabalhadores.

Esse grupo, portanto, não trata da figura coletiva do empregador visto que a simples existência de um mercado econômico garante que este ser coletivo existirá, visto ser uma consequente natural e não necessitando de fomento para a sua existência¹²:

Tais princípios não se formulam, portanto, direcionados à criação e fortalecimento do ser coletivo empresarial. Este já existe necessariamente desde que haja a simples figura da empresa. Este não depende de indução ou garantias externas especiais,

¹¹ A distinção apresentada aqui é baseada nos grupos elaborados por Maurício Godinho Delgado.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n°2, abr/jun 2001. p. 82-83.

provindas de norma jurídica; ele já existe automaticamente, desde que exista organização empresarial no mercado econômico. É que o empregador, como se sabe, é, por definição, necessariamente um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). É inevitável ser coletivo por consistir em um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços, sendo, por isso mesmo, tendencialmente uma organização.

Portanto, no rol de princípios do presente grupo estão os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical, que postulam pela vasta prerrogativa obreira de associação e, conseqüentemente, de sindicalização. Este primeiro princípio subdivide-se em dois: liberdade de associação e liberdade sindical.

2.2.1.1. Princípio da liberdade de associação e sindical

O princípio da liberdade de associação está relacionado com a possibilidade de se fazer reunião - a agregação ocasional - e a associação propriamente dita - a agregação permanente - podendo o associado se desfilial a qualquer tempo.

Ambas as noções de reunião e associação estão interligadas, sendo a liberdade de reunião pressuposto importante à consecução da liberdade de associação, tratando-se daquilo que José Afonso da Silva chama de “liberdade-condição, porque, sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades”.¹³ Tais noções de reunião e associação estão expressamente previstas no texto constitucional, respectivamente nos incisos XVI e XVII do art. 5º da Constituição Federal.

Cumprido destacar que a liberdade associativa possui dimensões positivas e negativas. A positiva consiste na prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa. Já a negativa, em contraparte consiste na prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade. Ambas as noções são mencionadas no texto constitucional: “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.¹⁴

Dando segmento, direcionado ao universo sindical, existe o princípio da liberdade sindical. Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já citadas, inseridas no contexto do sindicalismo. Logo, abrange as noções de liberdade de criação de sindicatos e de sua auto extinção, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros.

¹³ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18ª Ed., São Paulo: Malheiros, 2000.

¹⁴ Art. 5º, XX, da CF/88.

2.2.1.2. Princípio da autonomia sindical

O segundo dos princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical.

O referido princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

O reconhecimento da autonomia do sindicato como sujeito do Direito Coletivo do Trabalho o permite praticar, de forma autônoma, atos de defesa dos interesses coletivos. A liberdade coletiva abrange os seguintes direitos, poderes e competências, entre outros:

- I) auto-organização, inclusive com a definição de sua representatividade;
- II) constituição, sem necessidade de autorização prévia estatal ou do empregador;
- III) elaboração de seus estatutos e regulamentos;
- IV) autogoverno e administração própria, com a eleição dos seus dirigentes e representantes, mediante assembleias;
- V) constituição de organizações superiores, tais como federações e confederações;
- VI) direito de reunião;
- VII) direito à negociação coletiva, à greve e ao uso de procedimentos voluntários de composição de conflitos (conciliação, mediação, arbitragem etc.);
- VIII) legitimidade para apresentação de denúncias, queixas e ações perante os órgãos públicos competentes.¹⁵

A importância da garantia de autogestão dos sindicatos dos trabalhadores, sem a interferência empresarial ou estatal em seu funcionamento se deve sobretudo à independência política e administrativa dos sindicatos. Do contrário, haveria um controle que acarretaria no aniquilamento da própria essência do sindicalismo: a defesa dos interesses da classe trabalhadora.

¹⁵ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas antissindicais às práticas antirrepresentativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas dos trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2005, p. 140.

2.2.2. Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas

O segundo grupo de princípios do Direito Coletivo do Trabalho refere-se às relações entre os sujeitos coletivos, tanto dos empregados quanto dos empregadores, e aos processos consolidadores dessas relações.

A medida que essas relações e processos se passam no cenário da negociação entre sindicatos obreiros e empregadores ou sindicatos representativos destes, tais princípios resultam em conformar, direta ou indiretamente, os próprios parâmetros da negociação coletiva trabalhista.

Esse rol engloba os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente, da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

2.2.2.1. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

Assumido pela Carta Constitucional de 1988¹⁶ o princípio tem como escopo garantir a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos do Direito Coletivo, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo eventual sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato. Desse modo, este princípio propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro - no caso brasileiro, o sindicato.

Em suma, os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras. Em face a esse princípio, qualquer ajuste feito informalmente entre empregado e empregador terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Sendo uma mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo trabalhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva¹⁷.

¹⁶ Art. 8º, III e VI, da Constituição Federal de 1988.

¹⁷ O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade formal, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

2.2.2.2. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

O Direito do Trabalho tem em seus dois segmentos, o Individual e o Coletivo, a preocupação de promover a equivalência jurídica de seus agentes.

No âmbito do Direito Individual podemos citar, por exemplo, o princípio da proteção ao trabalhador. Em contrapartida, no Direito Coletivo do Trabalho existe o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que objetiva o reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos, os seres coletivos obreiro e empresarial.

Cumprir destacar que no Direito Coletivo do Trabalho de fato ambos os seres integrantes das relações jurídicas são coletivos, não havendo a mesma disparidade existente no Direito Individual. A equivalência que aqui se refere resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.

Quanto à natureza, conforme já mencionado, ambos os sujeitos atuantes são seres coletivos, possuindo tanto os seres coletivos obreiros quanto empresariais a mesma natureza.

Quanto ao segundo aspecto que fundamenta o presente princípio, tratam-se das circunstâncias de contarem os dois seres contrapostos com instrumentos de pressão eficazes. Neste sentido, os instrumentos dispostos ao sujeito coletivo dos trabalhadores, como as garantias de emprego ou prerrogativas de atuação sindical, reduziram a disparidade que separa o trabalhador, como indivíduo, do empregador.

2.2.2.3. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas é diretamente conectado ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos. A este princípio visa assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Este princípio possui duas facetas, como próprio nome nos induz a observar: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo de negociação coletiva, afinal, o Direito Coletivo do Trabalho objetiva

formular normas jurídicas - e não apenas cláusulas contratuais -, razão por que a lealdade se insere no núcleo de sua dinâmica e evolução.

Aqui podemos inserir um paralelo com a ideia de boa-fé, presente em todo o sistema jurídico, cuja função é estabelecer um padrão ético de conduta para as partes nas relações obrigacionais.

A retidão na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas igualmente. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar - próprio ao Direito Individual - para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva, visto que as partes são, teoricamente, equivalentes - ao contrário do que ocorre no ramo individual.

É tanto que, em derivação a este princípio não seria válida a greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, em vista da pacificação traduzida por esse próprio diploma, salvo uma mudança substantiva nas condições fáticas vivenciadas pela categoria poderia trazer a seu alcance a exceção da cláusula *rebus sic stantibus*. Entretanto, o simples inadimplemento pelo empregador no tocante ao conteúdo do diploma coletivo negociado não justifica greve, por existir no ordenamento jurídico a correspondente ação judicial de cumprimento.¹⁸

2.2.3. Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais

O terceiro grupo de princípios do Direito Coletivo remete-se às relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídicos em que atuam. Ou seja, o potencial criativo das normas provindas da negociação coletiva e seu relacionamento hierárquico com o arcabouço heterônomo do Direito do Trabalho.

Neste conjunto reúnem-se os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

2.2.3.1. Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n°2, abr/jun 2001. p. 93-94.

processos negociais coletivos e seus instrumentos têm real poder de criar uma norma jurídica em harmonia com a normatividade heterônoma do Estado.

A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. O aludido princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. Cabe aqui realizar uma distinção entre norma jurídica de cláusula contratual. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado¹⁹:

(...) é que o direito confere efeitos distintos às *normas* (componentes das fontes jurídicas formais) e às *cláusulas* (componentes dos contratos). Basta indicar que as normas não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes (podendo, pois, ser revogadas - extirpando-se, a contar de então, do mundo jurídico). Em contraponto a isso, as cláusulas contratuais sujeitam-se a um efeito adesivo permanente nos contratos, não podendo, pois, ser suprimidas pela vontade que as instituiu. A ordem jurídica confere poder revocatório essencialmente às normas jurídicas e não às cláusulas contratuais. Trata-se, afinal, de poder político-jurídico de notável relevância, já que as normas podem suprimir do mundo fático-jurídico até as cláusulas (além das próprias normas precedentes, é claro), ao passo que o inverso não ocorre (exceтуada a prevalência de *vantagem* trabalhista superior criada pela vontade privada no contrato).

Desse modo, a negociação coletiva trabalhista, processada com a participação do sindicato de trabalhadores, tem esse singular poder de produzir normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais.

2.2.3.2. Princípio da adequação setorial negociada

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autónomas coletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos:

I) quando as normas autónomas coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;

II) quando as normas autónomas coletivas transacionam setorialmente parcelas

¹⁹ DELGADO, M. G. Ob. cit., p. 131-132.

trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não de indisponibilidade absoluta.

No primeiro caso especificado, as normas autônomas elevam o patamar setorial de direito trabalhistas em comparação ao padrão geral existente, não encontrando óbice no Direito Individual do Trabalho, via de regra.

Já o segundo caso encontra resistência no princípio da indisponibilidade de direitos, atingindo somente as parcelas de indisponibilidade relativa, que se qualificam pela natureza da própria parcela, como a modalidade do pagamento salarial ou tipo de jornada pactuada, ou pela existência de permissão jurídica heterônoma, como o montante salarial previsto no art.7º, VI, da CF ou o montante de jornada, previsto no art. 7º, XIII e XIV, da CF.

Mesmo que amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas, elas não são irrefreáveis, encontrando limites objetivos à sua criatividade jurídica. Neste sentido, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia, e não ato de transação, devendo sempre haver a contrapartida do outro ser coletivo, e sobre as parcelas tuteladas por um interesse público, como o patamar mínimo civilizatório. Neste sentido, leciona William Marques²⁰:

A preservação do mínimo existencial surge implícita no Texto Constitucional como corolário axiológico do princípio da dignidade humana (Art.1º, inciso III da CF/88), bem como da consagração dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso IV) e do objetivo fundamental de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Art. 3º, I da CF/88), razão pela qual deve nortear a exegese das normas jurídicas, mormente aquelas relacionadas à realização dos direitos fundamentais sociais. Está-se aqui diante do mínimo vital, a gravitar em torno do direito à vida (art. 5º caput da CF/88), a justificar a intervenção do Judiciário na seara das políticas públicas.

(...)

A transformação dos direitos sociais em mínimo existencial significa a metamorfose dos direitos da justiça em direitos da liberdade. O mínimo existencial constitui-se no patamar básico indispensável para uma vivência que venha assegurar o acesso aos direitos sociais mais imprescindíveis à sobrevivência do cidadão.

No caso brasileiro²¹, o patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral – respeitadas as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição; as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro; e as

²⁰ MARQUES JÚNIOR, William Paiva. **Influxos do Neoconstitucionalismo inclusivo na realização dos Direitos Fundamentais Sociais**: análise da primazia do Poder Judiciário na perspectiva das Teorias da Reserva do Possível, do Mínimo Existencial e da Máxima Efetividade. In: Terezinha de Oliveira Domingos; Jaqueline Mielke; Caroline Ferri. (Org.). *Direitos sociais e políticas públicas I*. 01ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 01, p. 371-400.

²¹ Essa distinção entre direitos de indisponibilidade relativa e absoluta, assim como as normas em que se baseiam, são creditadas a Mauricio Godinho.

normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora - preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.

2.3. O instituto da negociação coletiva

Conforme demonstrado alhures, o Direito Coletivo do Trabalho estrutura-se em torno dos seres coletivos trabalhistas e atua diretamente nas resoluções de conflitos coletivos no âmbito das relações laborais. Os conflitos coletivos trabalhistas podem ser divididos em dois grandes tipos: os de caráter jurídico ou econômico.

Os econômicos são aqueles em que ocorrem divergências a cerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laboral e contratos de trabalho, com repercussões de evidentemente materialistas. Já os jurídicos são aqueles em que existem divergência quanto a interpretação de uma regra ou princípio jurídico já existente, presente ou não em diplomas coletivos.

Maurício Godinho Delgado²² os distingue de conflitos meramente interindividuais, “que colocam as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador)”. Também, destaca-se que não envolvem as ações plúrimas, que se caracterizam por um litisconsórcio ativo facultativo.

Os tipos de mecanismos para a sua resolução concentram-se em fórmulas de autocomposição²³ e heterocomposição²⁴, em meio as quais, eventualmente, podem ser utilizadas técnicas de autotutela²⁵, como a greve.

A autocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas ajustam suas divergências de modo autônomo, diretamente, por força e atuação próprias, celebrando documento pacificatório, que é o diploma coletivo negociado. Trata-se, portanto, da negociação

²² DELGADO. Mauricio Godinho. Ob. Cit., p.1436.

²³ A autocomposição é um método primitivo de resolução de conflitos entre pessoas e consiste em um dos indivíduos, ou ambos, abrir mão do seu interesse por inteiro ou de parte dele. Nesse caso podem ocorrer: I) DESISTÊNCIA - consiste em dar início à proteção do Direito lesado ou ameaçado de lesão, e desiste de protegê-lo (renúncia à pretensão); II) SUBMISSÃO - consiste na aceitação de resolução de conflito oferecido pela parte contrária (renúncia à resistência oferecida à pretensão); III) TRANSAÇÃO - consiste na troca equilibrada e recíprocas entre as partes (concessões recíprocas).

²⁴ A heterocomposição é a técnica pela qual as partes elegem um terceiro para julgar a lide com as mesmas prerrogativas do poder judiciário. As duas formas principais são: Arbitragem, prevista na Lei n.º 9307/96 e a Jurisdição.

²⁵ A autotutela é o mais primitivo dos métodos de solução de conflito, nascida com o homem na disputa dos bens necessários à sua sobrevivência, representando, via de regra a prevalência do mais forte sobre o mais frágil.

coletiva trabalhista, o objeto ora em estudo.

Neste sentido, é definida por Amauri Mascaro Junior como²⁶:

Forma auto compositiva é, principalmente, a negociação coletiva para os conflitos coletivos e o acordo ou a conciliação para os conflitos individuais, acompanhados ou não de mediação.

Já a heterocomposição surge quando as partes coletivas contrapostas, conseguindo ajustar, autonomamente, suas divergências entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito. A heterocomposição ocorre também a quando ambas as partes não conseguem impedir, com seu impasse, que o terceiro intervenha como são nos casos próprios a dissídios coletivos. São fórmulas heterocompositivas a arbitragem e o processo judicial próprio ao sistema brasileiro, chamado dissídio coletivo.²⁷

Ainda, pode-se citar como último meio de resolução as técnicas de autotutela, como a greve, ou até mesmo próximas a heterocomposição, como a mediação²⁸, no contexto da resolução de conflitos por meio da arbitragem ou dissídio coletivo.

Entretanto, este terceiro grupo costuma atuar, do ponto de vista prático, como instrumento de pressão com o intuito de encontrar uma solução mais favorável para o conflito através de algumas das duas formulas dominantes, e não como meio próprio de resolução do conflito.

Já a negociação coletiva é um tipo específico de negociação onde de ajustam os pressupostos dos empregadores e dos empregados, representados pelo sindicato, tendo estabelecidas as regras que regulam o comportamento das partes ao resolver das dissidências, visando regular a remuneração e outros termos do acordo contratual, regulamentando as condições de trabalho.

Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto²⁹, a negociação coletiva deve ser:

(...) entendida como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compendio de direito sindical**, São Paulo, 2005, p. 294

²⁷ Cumpre salientar que é comum a composição entre as partes durante o processo heterocompositivo, celebrando, antes do seu término, a negociação coletiva trabalhista.

²⁸ Mediação é uma espécie de negociação intermediada por alguém imparcial que favorece e organiza a comunicação entre os envolvidos no conflito. De acordo com o Código de Processo Civil (art. 165, § 3º), o mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará os interessados na compreensão das questões e dos interesses em conflito, de modo que possam, por si próprios, mediante o restabelecimento da comunicação, identificar soluções consensuais que gerem benefícios mútuos. O objetivo da mediação é prestar assistência na obtenção de acordos, que poderá constituir um modelo de conduta para futuras relações, num ambiente colaborativo em que as partes possam dialogar produtivamente sobre suas necessidades.

²⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo; LTr, 1998, pág. 68.

de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Como a negociação coletiva consiste na melhoria dos direitos do trabalho e dos direitos individuais do trabalhador, existem alguns objetos que devem ser regulamentados de forma livre ou a partir do disposto na CLT. Em suma, de acordo com Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante³⁰:

Através da negociação coletiva, os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercambio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito de representação dos atores sociais envolvidos na negociação.

A negociação coletiva é um dos métodos mais importantes de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, e seus frutos são as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho.

É posição majoritária na doutrina brasileira³¹, que a convenção coletiva é considerada contrato em sua formação e lei no conteúdo, uma vez que a convenção coletiva se formaliza com a convergência de vontades das partes intervenientes, há nessa posição influência do art. 611 da CLT, que adotou a teoria mista, ao dispor sobre o assunto. Dessa opinião compartilha Sergio Pinto Martins³² que diz:

A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato. A teoria mista parece que é a que melhor explica a natureza jurídica da convenção coletiva, sem se ater apenas ao caráter contratual ou normativo, mas misturando as duas características. Como já se disse: teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei.

Destaca-se que, conforme explanado no princípio da adequação setorial negociada, apesar de ter valor normativo, a convenção coletiva não pode ultrapassar os parâmetros fornecidos pela Constituição Federal ou pela CLT, não podendo assim, ser prejudicial ao trabalhador, uma vez que, os direitos fundamentais sociais, devem sempre avançar, não sendo admitido qualquer retrocesso social, relacionado até mesmo a Convenção Coletiva anterior e não somente às normas ordinárias.

³⁰ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; **Manual do Direito do Trabalho**, Tomo II, Ed. Lumen Juris, 2004, 2ª edição.

³¹ Conferir as obras citadas de Mauricio Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento e Alice Monteiro de Barros e outros.

³² MARTINS, Sergio Pinto; **Direito do Trabalho**; Ed. Atlas, 27ª ed. 2011, São Paulo, pág. 843.

Esse panorama do Direito Coletivo do Trabalho sofre profundo impacto a partir da aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou o campo de atuação da negociação coletiva em sede de Negociação Coletiva.

3. A REFORMA TRABALHISTA: SÍNTESE REFERENTE AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A RELEVÂNCIA DA HERMENÊUTICA JURÍDICA NA INTERPRETAÇÃO DA NOVA LEI.

Originária do Projeto de Lei n.º 6787/16, que foi apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016 ao Congresso Nacional³³, a reforma trabalhista tornou-se realidade através da sua transformação na Lei n.º 13.467/17, de 14 de junho de 2017.

Diante dos profundos impactos que a Lei n.º 13.467/17 trouxe às relações de trabalho, foi estabelecido um período de vacância de 120 dias, de tal forma que as alterações introduzidas pela reforma trabalhista somente tiveram a vigência iniciada em 11 de novembro de 2017.

Apesar de trazer importantes mudanças no campo do Direito Individual do Trabalho, a reforma trabalhista, desde a justificativa do PL n.º 6787/16 feita pelo então Ministro do Trabalho ao Presidente da República, teve como mote principal a necessidade de "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores"³⁴, conferindo um marco legal claro quanto aos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho e, assim, encerrar a insegurança jurídica atualmente existe.

Há de se considerar ainda que legitimidade da Reforma Trabalhista é questionada constantemente. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), suscitou que o Governo Federal examinasse a revisão de pontos da Reforma Trabalhista que tratam da prevalência de negociações coletivas sobre a lei³⁵. A recomendação foi realizada no relatório do Comitê de Peritos da OIT, publicado dia 07 de fevereiro de 2018, e é uma resposta a questionamentos feitos pela Confederação Única dos Trabalhadores (CUT) ao organismo internacional.

No questionamento, destacaram como uma das razões o fato de que o novo diploma legal deve obedecer aos trâmites especiais destacados na Convenção n.º 98 da OIT, norma ratificada pelo Brasil que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, onde consta

³³PL 6787/2016. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

³⁴ Trecho da justificativa elaborada pelo Ministro do Trabalho ao Presidente da República na apresentação do PL 6787/16. **PL 6787/2016 Mensagens, Ofícios e Requerimentos** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_requerimentos?idProposicao=2122076> Acesso em 5 de junho de 2018.

³⁵ **OIT pede que governo avalie a revisão de pontos da reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/oit-pede-que-governo-avalie-a-revisao-de-pontos-da-reforma-trabalhista.ghtml>> Acesso em 05 de junho de 2018.

que o Governo, na promulgação de uma lei que reforma a legislação trabalhista deveria ser precedida por consultas detalhadas com os interlocutores sociais do país.

A lei havia sido parcialmente alterada pela Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017. Ocorre que, durante o trâmite do PL n.º 6787/16, o governo insistiu para que o projeto fosse aprovado sem mudanças, visto que, caso não fosse, teria de voltar para a Câmara, inviabilizando sua aprovação naquele ano legislativo.

Assim, convencionou-se como solução que o governo faria então algumas concessões, nos pontos considerados não unânimes entre as bancadas, por meio da MP n.º 808, que, conforme o Congresso Nacional³⁶:

Promove mudanças na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017), notadamente nos seguintes pontos: jornada de trabalho 12x36; dano extrapatrimonial; empregada gestante e lactante; autônomo exclusivo; trabalho intermitente; incidência de encargos trabalhista e previdenciário; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade; e arrecadação/contribuição previdenciária.

A referida Medida Provisória, entretanto, recebeu diversas emendas - ou seja, sugestões de alterações no texto - porém a comissão mista de deputados e senadores encarregada do texto sequer reuniu-se para debatê-las. Segundo Eunício Oliveira³⁷, o presidente do Senado na época, para votação ocorresse em tempo hábil, a comissão mista teria que remeter o projeto até 7 dias antes do prazo final, o que não ocorreu.

Dessa forma, a partir de 23 de abril de 2018 passou a vigorar somente o texto original da Lei n.º 13.467, sancionado em 11 de junho de 2017.

3.1 O sentido da Reforma Trabalhista de 2017 – síntese relativa ao Direito Coletivo do Trabalho

Conforme debruçado anteriormente, o Direito Coletivo do trabalho regula a seara das relações coletivas trabalhistas, especialmente concretizadas, no plano dos trabalhadores, por meio de suas entidades sindicais, os seres coletivos representantes dos obreiros.

Este ramo busca assegurar princípios da garantia à livre e autônoma organização

³⁶ **Medida Provisória n.º 808, de 2017 (Altera pontos da Reforma Trabalhista)**. Disponível em: < <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611> > último acesso em 04 de junho de 2018.

³⁷ **Votação de MP da reforma trabalhista é possível, diz Eunício**. < <https://www12.senado.leg.br/institucional/presidencia/noticia/eunicio-oliveira/votacao-de-mp-da-reforma-trabalhista-e-possivel-diz-eunicio> > Acesso em: 05 de junho de 2018.

sindical dos trabalhadores, de modo que permita a atuação eficiente na busca por melhorias das condições de trabalho no âmbito do estabelecimento em que o labor é realizado, da empresa e da própria categoria envolvida.

Desde o advento da Lei da Reforma Trabalhista e da já extinta Medida Provisória n.º 808, houve amplo debate acerca das mudanças trazidas pelo diploma legal. Neste sentido, argumentam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Godinho Delgado³⁸ que a Lei da Reforma Trabalhista representa a regressão do patamar mínimo civilizatório assegurado pelo Direito Individual do Trabalho:

A Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, apresenta regramento distinto, vislumbrando no Direito Coletivo do Coletivo um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira.

Por outro lado, há de se destacar que, como Alceu Moreira³⁹ afirma, algumas mudanças foram necessárias, visto que "Como está, acaba-se estimulando a informalidade e a manutenção do desemprego, porque muitas empresas deixam de investir, pelo risco que há nas relações trabalhistas."

De fato, tornou-se plausível, e lugar comum, afirmar que algumas alterações na legislação trabalhista eram consideradas necessárias, como as alterações referentes ao sistema sindical brasileiro⁴⁰ e também a questão da segurança jurídica das empresas frente a lides temerárias interpostas pelos empregados.

Entretanto, os estudiosos da seara trabalhista⁴¹ concordam quase que em unanimidade que a Reforma é profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, dos princípios constitucionais, do conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo trabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017.**- São Paulo: LTr, 2017. p. 45

³⁹ **Fórum sai em defesa da reforma trabalhista.** < http://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/04/economia/557813-forum-sai-em-defesa-da-reforma-trabalhista.html >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁴⁰ **Sindicatos precisam mudar.** Disponível em: < <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sindicatos-precisam-mudar,10000098629> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁴¹ Conferir as obras citadas de Mauricio Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento e Alice Monteiro de Barros e outros.

Analisando as mudanças aplicadas pela Reforma no campo do Direito Coletivo do Trabalho, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁴² sintetizam os efeitos nos seguintes itens:

I) Enfraquecimento do sindicalismo no País, por intermédio de diversos expedientes combinados.

II) Criação da comissão de representação dos empregados na empresa (fato positivo), mas com o viés de se tornar um concorrente da organização e atuação sindicais (fato negativo).

III) Alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista (novo art. 61 1 -A e parágrafo único do art. 61 1 -B da CLT, ilustrativamente), em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.

IV) Agregação de outras regras desfavoráveis no tocante à negociação coletiva trabalhista. Ilustrativamente: a proibição da ultratividade dos instrumentos coletivos negociados (art. 614, § 3º, CLT); a determinação de que as "condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho" (art. 620, CLT).

V) Restrições graves ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos.

VI) Restrições graves à atuação da Justiça do Trabalho e de seus Magistrados e Tribunais.

Em suma, os debates convergem para pontar que a Lei n.º 13.467/2017 institui múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva as conquistas trabalhistas duramente conquistadas ao longo dos anos.

No que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, as alterações realizadas pela Lei da Reforma Trabalhista afetaram, principalmente, três títulos da Consolidação das Leis do Trabalho.

O primeiro desse conjunto é o novo Título IV-A da CLT, que trata "Da Representação dos Empregados", que não existia antes da Lei n. 13.467/2017.

Este título introduz um novo instituto jurídico no Direito do Trabalho do Brasil: a comissão de representação obreira intraempresarial. Nos termos utilizados pela Lei, essa fórmula de representação de trabalhadores pode ser denominada como "Comissão de

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 45.

Representação dos Empregados" ou "Comissão de Representantes dos Empregados".

As atribuições dessas comissões obreiras intraempresariais estão especificadas nos sete incisos do art. 510-B da Consolidação das Leis do Trabalho, e destaca-se que dentre elas poderão acompanhar e exigir o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho celebrados, porém, não poderão celebrar negociação coletiva trabalhista, a qual constitui prerrogativa exclusiva dos sindicatos⁴³.

O segundo título da CLT concernente ao Direito Coletivo do Trabalho e que foi aletrado pela Lei da Reforma Trabalhista é o Título V, que trata "Da Organização Sindical", presente nos arts. 511 até 610 da Consolidação.

Os artigos modificados foram os seguintes: art. 545; art. 578; art. 579; art. 582; art. 583; art. 587 e art. 602. Em suma, todos esses artigos foram alterados com o objetivo de transformar em facultativa a antiga contribuição sindical obrigatória instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.⁴⁴

O terceiro título da CLT que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho e que foi modificado pela Lei da Reforma Trabalhista é o Título VI, que trata "Das Convenções Coletivas do Trabalho", composto anteriormente pelos artigos 611 até 625 da Consolidação.

Os artigos modificados sobre a negociação coletiva trabalhista, no Título VI da CLT, são os seguintes; inserção do art. 611-A, com vários incisos e parágrafos; inserção do art. 611-B, também com vários incisos e parágrafos; inserção de novo § 32 no art. 614; nova redação para o art. 620, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse título foram introduzidas diversas mudanças nas regras da negociação coletiva trabalhista, de maneira a implementar, no Direito Coletivo do Trabalho, o negociado sobre o legislado.

No que pese o art. 8º da CLT não fazer parte deste, título, destaca-se desde já que houve a inserção do parágrafo §3º que trata do exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho pela a Justiça do Trabalho, afirmando que só será possível a análise exclusivamente quanto à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Neste ponto, destaca-se que a reforma foi extremada, a ponto de tentar transformar o instituto da negociação coletiva, clássico mecanismo de aperfeiçoamento e elevação das condições da força de trabalho, em um mecanismo de rebaixamento adicional dessas condições

⁴³ Art. 8º, III e VI, CF/88.

⁴⁴ Na origem da CLT com o título de "imposto sindical"; posteriormente, com o título de "contribuição sindical obrigatória".

trabalhistas na economia e na sociedade brasileiras.

Ainda, há de se alertar que existem outras alterações realizadas no campo do Direito Individual do Trabalho ou mesmo no Direito Processual do Trabalho que afetam substancialmente o Direito Coletivo do Trabalho.

Diante do exposto, é possível afirmar que, por mais que uma reforma na legislação trabalhista fosse necessária, a Lei 13.467 de 2017 não foi elaborada de modo que atendesse as peculiaridades do ramo jurídico.

Preocupados em adequar e compatibilizar a reforma trabalhista com outros diplomas legais e garantias constitucionais, diversos órgãos como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, aprovaram diversos enunciados: orientações que, embora sem força de súmula ou de jurisprudência, servirão de guia para os magistrados em vários temas como contratos de trabalho, acordos, atividade sindical, pagamento de honorários, entre outros.⁴⁵

3.2 A Hermenêutica Jurídica e sua relevância para a interpretação da Lei n. 13.467/2017 no plano do Direito Coletivo do Trabalho

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), que reuniu juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito que, divididos em oito comissões temáticas, aprovou, no total, 125 enunciados com o escopo de auxiliar os operadores do direito no exercício de interpretação e compreensão da lei n. 13.467/2017.⁴⁶

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aprovou 37 propostas⁴⁷, formuladas por oito comissões de magistrados durante a 1ª Jornada sobre a Reforma Trabalhista realizada na Escola Judicial do TRT do Rio Grande do Sul.

Por outro lado, jornais como a Folha de São Paulo em seu editorial “Guerrilha

⁴⁵ **TRT-4 aprova 37 enunciados para orientar aplicação da reforma trabalhista.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-nov-15/trt-aprova-enunciados-orientar-aplicacao-reforma-trabalhista> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁴⁶ **Reforma trabalhista:** Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada < <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁴⁷ **I Jornada sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

Trabalhista”, chegaram a sugerir que os juízes não deveriam interpretar a Reforma Trabalhista afirmando ser “uma ofensiva para barrar nos tribunais o avanço da reforma.”⁴⁸

Já o Estadão chegou a afirmar que Lei n. 13.467/17 “reduziu parte da discricionariedade da magistratura trabalhista, restabelecendo o equilíbrio entre os Poderes”⁴⁹, acusando os juízes de quererem “impedir a entrada em vigor da reforma trabalhista, por meio de artimanhas hermenêuticas.”⁵⁰

É clara a intenção de fazer com que, como preconizava Montesquieu, os juízes não sejam “senão a boca que pronuncia as palavras da lei, seres inanimados que desta não podem moderar a força nem o rigor.”⁵¹

Ocorre que, o Direito – palavra polissêmica – pode ser definido como um conjunto sistemático de regras e princípios jurídicos, formando um todo lógico, coerente e harmônico. A partir do entendimento de que direito é uma pluralidade de normas relacionadas entre si, conceitualmente Hans Kelsen⁵², assim se expressou:

(...) o direito se constitui primordialmente como um sistema de normas coativas permeado por uma lógica interna de validade que legitima, a partir de uma norma fundamental, todas as outras normas que lhe integram.

A ideia de sistema que impera no meio jurídico faz com que o processo interpretativo situe a norma no conjunto normativo a que pertence, ao invés de tratá-la como uma realidade isolada e inalterável. Neste sentido, para Miguel Reale⁵³ o Direito é uma integração normativa de fatos segundo valores.

Logo, mesmo que a Reforma Trabalhista estivesse integrada a todo o ordenamento jurídico que lhe circunda, ainda haveria o debate sobre a necessidade de disposições hermenêuticas para a correta aplicação de suas disposições legais e sua integração no sistema jurídico. Porém, o amplo debate levado a mídia reflete a necessidade de interpretação das normas para a sua correta integração por conta de sua representação do conflito de interesses estrutural que compõe o cerne do Direito do Trabalho.

Portanto, há flagrante necessidade de que a atividade hermenêutica seja realizada pelos

⁴⁸ **Guerrilha trabalhista.** Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2017/10/1926959-guerrilha-trabalhista.shtml> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁴⁹ **Comício Judicial.** Disponível em: < <https://opiniaio.estadao.com.br/noticias/geral,comicio-judicial,70002044671> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁵⁰ *Idem.*

⁵¹ MONTESQUIEU, Do espírito das leis. Rio de Janeiro: Ediouro. p. 137.

⁵² KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**, 1ª versão. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2ª ed., 2002. p. 57.

⁵³ REALE, Miguel. **A teoria tridimensional do Direito.** Lisboa: Imprensa Nacional: Casa da Moeda, 2003. p. 117-28.

aplicadores do direito com o intuito de harmonizar a Reforma Trabalhista ao sistema jurídico. Nesta senda, o Enunciado nº 2 aprovado pela Anamatra trata da necessidade da interpretação judicial e correta aplicação da Lei nº 13.467/2017:

(...) I. REPUTA-SE AUTORITÁRIA E ANTIRREPUBLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MEDIÁTICA, ADMINISTRATIVA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO TRABALHO O "DEVER" DE INTERPRETAR A LEI 13.467/2017 DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL; II. A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRABALHISTA. É FUNÇÃO PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER O DIREITO NO CASO CONCRETO, OBSERVANDO O OBJETIVO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA. EXEGESE DOS ARTIGOS 1º, 2º, 3º, 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E 114 DA CRFB; III. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 2º E DO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT E DO ARTIGO 611-A, §1º, DA CLT. SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME RESTRINGIR A FUNÇÃO JUDICIAL DE INTERPRETAÇÃO DA LEI OU IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE, LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL. NÃO SE ADMITE QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ADEMAIS, POR OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88 E POR INCOMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES, DO ACESSO A JUSTIÇA E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL.⁵⁴

Fixada a necessidade da interpretação da Reforma Trabalhista para a sua aplicação, define-se o processo de interpretativo como "processo analítico de compreensão e determinação do sentido e extensão da norma jurídica."⁵⁵

Esse processo analítico de compreensão e determinação do sentido e extensão da norma jurídica tem de revelar um sentido normativo concernente à norma examinada que se integre a esse conjunto jurídico geral, ao invés de ser com ele incongruente, ou seja, assistemático.

Ao campo de estudo desse processo interpretativo se dá a nomenclatura de Hermenêutica Jurídica, que arrola alguns métodos de interpretação a serem considerados pelo profissional do Direito em seu esforço intelectual de interpretação da norma jurídica. Nas palavras de Carlos Maximiliano⁵⁶:

A hermenêutica se aproveita das conclusões da filosofia jurídica, criando novos processos de interpretação e organizando-os de forma sistemática. A interpretação é a aplicação da hermenêutica. A hermenêutica descobre e fixa os princípios que regem a

⁵⁴ **ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA.** Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 236.

⁵⁶ MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito.** 19. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

interpretação.

Os métodos de interpretação considerados pela Hermenêutica Jurídica, dessa maneira, têm de apresentar a aptidão para realizar essa harmonização sistêmica de sentidos normativos, sob pena de não concretizarem adequadamente o seu papel interpretativo.

Ocorre que os métodos disponíveis à hermenêutica não ostentam a mesma consistência científica entre si, uma vez que existe claro diferencial entre eles no que tange à qualidade de sua estruturação e de sua de abordagem.

São cinco os métodos interpretativos mais conhecidos: I - método gramatical; II - método histórico; III - método lógico; IV - método sistemático e, por fim; V - método teleológico.

Os dois primeiros métodos são os menos adequados, tendo sido censurados pela própria hermenêutica em face de suas limitações.

O método gramatical, também denominado de linguístico, é a interpretação que, fundamentado nas regras e métodos da linguística, estrutura-se a partir do exame literal do texto normativo e das palavras que o compõem.

Desse modo, o método gramatical busca o sentido que resulta diretamente do significado próprio e literal das palavras, fazendo do vocábulo o instrumento básico da interpretação, podendo, no seu uso, surgir questões quanto ao sentido dicionarizado de uma palavra ou quanto a relações entre substantivos e adjetivos ou, ainda, no uso de pronomes relativos.

Esse método, entretanto, não comporta toda a riqueza do processo interpretativo do Direito e também não consegue solucionar as antinomias formais na legislação, estando longe de explicitarem o real sentido inerente à norma ou aos diplomas jurídicos interpretados.

Com o advento das Constituições Sociais, como as Constituições do México e da Alemanha, em 1917 e 1919 respectivamente, e o surgimento do novo constitucionalismo humanista e social subsequente à Segunda Grande Guerra no Ocidente Europeu, este tipo de interpretação perdeu o prestígio, visto se opor à ideia estrutural de princípios como normas jurídicas.

O segundo método de interpretação citado é o histórico, que tende a não ser considerado como método efetivo de interpretação das normas jurídicas, mas mero subsídio informativo sobre aspectos circunstanciais ocorridos durante a construção da lei.⁵⁷

⁵⁷ Sobre a escola histórica: HESPANHA, Panorama histórico da cultura jurídica europeia. Mem Martins: Europa-

Savigny defendeu a existência de uma interpretação objetiva, que possibilitasse a identificação do verdadeiro sentido da lei, e é nessa medida que ele afirma que a ciência jurídica é histórica, pois o sentido correto da lei seria um dado histórico e “chama-se saber histórico todo saber de algo objetivamente dado; por conseguinte, todo o caráter da ciência legislativa deve ser histórico”⁵⁸. Entretanto, tal posicionamento já foi devidamente superado, como bem aponta, Caio Mário da Silva Pereira⁵⁹:

Às vezes aparece a referência à interpretação histórica, como uma espécie de interpretação, ou como um método hermenêutica. Não existe, porém, esta modalidade, muito embora a considerem muitos. O que há é o elemento histórico, invocado para coadjuvar o trabalho do intérprete

Logo, o método histórico consiste na pesquisa das intenções jurídicas e necessidades presentes no instante da elaboração da norma, realizada com o objetivo de compreender as razões de sua criação e a vontade efetiva do legislador ao elaborá-la. Em outras palavras: é apenas uma coleção de informações sobre o período de criação da regra jurídica.

Aqueles tidos como mais adequados ao processo analítico e considerados métodos científicos de interpretação são o método lógico-racional, o método sistemático e o método teleológico.

O método lógico é o método interpretativo que objetiva localizar o significado, a coerência e a harmonia do texto legal, utilizando-se de técnicas da lógica formal. Por esse método, pesquisa-se o pensamento contido na lei - encarnada com vontade própria desassociada de seu elaborador – ainda que exteriorizado na norma em formula linguística inadequada.

Logo, após a promulgação do diploma legal o mesmo passa a compor um conjunto normativo dotado de expressão própria, independente dos desejos subjetivos e ideológicos de quem o aprovou, cabendo ao intérprete extrair com racionalidade, mediante recursos da lógica, o sentido racional e efetivo das normas jurídicas e do diploma normativo interpretados.

O segundo método apresentado como método científico de fato é o sistemático. Esta forma interpretativa tem por escopo a harmonização da norma jurídica ao conjunto do sistema jurídico, voltando-se a produzir uma interpretação vinculada e harmônica ao conjunto do sistema do Direito.

Desse modo, o intérprete deve compreender que as normas jurídicas e o próprio diploma normativo têm de ser integrados ao conjunto normativo mais amplo a que pertencam,

América, 1997. p. 179.

⁵⁸ SAVIGNY, Friedrich Carl von. Metodología Jurídica. Buenos Aires: De Palma, 1994 (1802-1803). p. 42.

⁵⁹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. v. I. Rio de Janeiro: Forense, 1978, p. 182.

investigando-se também a tendência normativa nas diversas normas e diplomas existentes sobre matérias correlatas, passando a adotar tal tendência como uma das premissas centrais implícitas àquela norma ou diploma interpretado.

Por fim, o último dos métodos elencados é o método teleológico, ou finalístico, que busca subordinar o processo interpretativo aos fins objetivados pela norma jurídica, independentemente de erros semânticos ou linguísticos. Dessa maneira, o intérprete, em sua análise interpretativa, deve sempre observar os fins sociais da norma jurídica e do diploma legal, de modo a que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça.

Os três métodos retratados devem, naturalmente, serem utilizados de maneira conjugada, coexistindo na interpretação de uma norma e para a solução de problemas de completude e coerência do sistema jurídico como as lacunas e antinomias:

Fica claro, nesse contexto, que (...) os métodos de interpretação componentes da tipologia não se excluem: ao contrário, eles não apenas se comunicam permanentemente, como devem ser tidos como necessariamente convergentes. Na verdade, a conclusão interpretativa deve resultar da convergência do método gramatical - utilizado como primeiro instrumento de aproximação da norma - com o critério combinado lógico-sistemático e teleológico.⁶⁰

Essas bases conferidas para a interpretação do Direito se aplicam ao Direito do Trabalho dentro de suas especificidades, destacando-se o caráter teleológico em decorrência da natureza finalística deste ramo, protegendo valores e pretensões inerentes à pessoa humana, ao invés de pretensões e valores típicos do mercado econômico.

É assim pois, as normas analisadas neste Trabalho de Conclusão do Curso são inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho, como disposto anteriormente, este ramo do direito possui a prerrogativa de alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que surtem efeitos seus diplomas específicos diante de organizações bem estabelecidas.

Dessa forma, o alcance das normas alteradas pela Reforma Trabalhista concernentes ao Direito Coletivo do Trabalho é necessariamente limitado pelo Direito Individual do Trabalho e todo o sistema jurídico mais amplo que o integra, como o Direito Constitucional e as convenções internacionais que o Brasil é signatário, atuando firmemente na dinâmica hermenêutica em praticamente quase todas as situações interpretativas.

Diante do exposto, tendo em vista que o legislador é racional e de que o direito é um sistema, a hermenêutica tradicional não pode admitir que o legislador tenha vontades

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 248.

contraditórias sobre um mesmo objeto, pois, nesse caso, seria rompida a sistematicidade do direito, visto que a existência de comandos contraditórios impede a identificação de uma solução correta. Desse modo, existe uma tendência a não admitir a existência de normas contraditórias dentro do ordenamento jurídico – e é exatamente o que acontece com a Reforma Trabalhista.

Ao elaborar que o Judiciário só poderá analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva diversos, fica clara a intenção do legislador de ampliar a autonomia da negociação coletiva de forma que nem mesmo o Estado possa analisar se o conteúdo da cláusula negociada encontra óbice legal.

Também, recorre justamente ao método sistemático quando invoca a aplicação de normas do Código Civil, destacando a incoerência do discurso daqueles que defendem a aplicação somente a literalidade dos textos da CLT.

Portanto, diferentemente do afirmado pelos setores da sociedade que clamam pela aplicação meramente literal da Reforma Trabalhista, é impossível que a mesma seja aplicada sem a necessidade de utilização da Hermenêutica Jurídica, afastando assim o uso da interpretação puramente gramatical - que levaria em consideração somente o texto da norma e detalhes - e a interpretação histórica - que serve somente de subsídio para compreender as razões de sua criação e a vontade efetiva do legislador ao elaborá-la - dando lugar a integração das normas ao ramo do Direito Coletivo do Trabalho por meio dos métodos lógico-racional, sistemático e o teleológico.

É nesse momento em que o intérprete irá recorrer a base da hermenêutica trabalhista: o princípio da proteção ao trabalhador. É nesse momento também que, independente da discussão da autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, suas normas serão analisadas dentro do campo o qual tem maior compatibilidade, evitando que suas normas sejam utilizadas como forma de regressão do patamar mínimo a cada trabalhador: o ramo especial do Direito do Trabalho, oriundo da reformulação do quadro social iniciada no capitalismo organizado a partir da ascensão do movimento operário aos mecanismos de regulação social, principalmente o estatal, que visava inserção máxima e digna dos trabalhadores no mercado de trabalho.

4. OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A negociação coletiva trabalhista é importante veículo de melhoria e aperfeiçoamento das condições de trabalho, sendo um mecanismo que se ajusta, sem dúvida, à estrutura e lógica jurídicas do Estado Democrático de Direito.

Conforme elencado acima, a reforma trabalhista modificou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a negociação coletiva trabalhista, como: o art. 611-A e o art. 611-B, com a inserção vários incisos e parágrafos em ambos; o novo §3º no art. 614; a nova redação para o art. 620, e, por fim; a inserção do §3º no art. 8º.

Com a utilização dos métodos hermenêuticos explanados anteriormente aplicados aos textos normativos da reforma é possível extrair que o legislador na elaboração dessas modificações tinha em mente ampliar os poderes de negociação dos seres coletivos.

Porém, esse é o discurso lógico-semântico, de primeiro nível da linguagem - aquilo que é aparente - e que encobre o discurso de segundo nível - de profundidade - e que dá sustentação àquele. Em outras palavras, a ampliação dos limites da negociação – discurso aparente – promove a possibilidade de precarização das condições de trabalho – discurso profundo - através da negociação de cláusulas que rompem com o mínimo existencial e outros fatores presentes no nosso ordenamento jurídico.

Desse modo, é possível elencar os limites que o ordenamento jurídico impõe à norma por intermédio de uma Hermenêutica Jurídica dos elementos que guiam a interpretação correta dos dispositivos da Reforma Trabalhista. Como exemplo, podemos citar:

I) Os princípios próprios do Direito Coletivo do Trabalho, que permitem a melhor compreensão do instituto da negociação coletiva;

II) O Direito Individual do Trabalho, compreende não só o conflito básico inerente à relação de emprego, mas o que representa a negociação de cada direito dos obreiros;

III) O Direito Constitucional que por meio da Constituição proporciona as diretrizes que o ordenamento jurídico como parte de um Estado moderno dividido entre três poderes deveria seguir

III) e o Direito Internacional que mediante acordos e convenções possibilita compreender o rumo que o mundo globalizado em que vivemos toma;

Em suma, uma lei nova está sujeita a pressões que irão moldá-la para que sua aplicação seja a mais coerente, harmônica e lógica possível, dentro dos parâmetros hermenêuticos apresentados.

4.1 Parâmetros hermenêuticos para a correta interpretação da reforma trabalhista

Em ordem contrária à acima demonstrada, a análise dos parâmetros diretamente relacionados à negociação coletiva se iniciará pelo plano de origem externa ao direito brasileiro: o Direito Internacional.

A organização que é especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais é a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶¹.

O Brasil é signatário de diversos acordos e convenções internacionais, e no caso em análise é importante citar às Convenções 98 e 154, que versam respectivamente sobre o Direito de Sindicalização⁶² e de Negociação Coletiva⁶³.

Ocorre que no relatório de 2018 do Comitê de Peritos da OIT⁶⁴ o Brasil constou da lista de países dos quais o comitê aguarda uma resposta minuciosa sobre os comentários apresentados⁶⁵ e o teor do artigo 4º da Convenção 98 é expressamente mencionado como dispositivo violado pela Reforma Trabalhista.

É possível verificar da literalidade do dispositivo, entretanto, que o mesmo não se refere à promoção da negociação coletiva “como instrumento de ampliação de vantagens conferidas pela lei”, mas somente promover o desenvolvimento da negociação coletiva:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Com a leitura dos textos das Convenções mencionadas pelo relatório, e a conseqüente verificação de que não está positivada a ideia da negociação coletiva somente como instrumento de ampliação de vantagens conferidas em lei, fica clara a razão pela qual foi invocado o material de apoio às deliberações finais em relação aos compromissos firmados pelos signatários.

Não havendo essas prerrogativas positivadas nos acordos internacionais, são invocados

⁶¹ Ou *ILO*, do inglês: *International Labour Organization*.

⁶² **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: < http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁶³ **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: < http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁶⁴ **General Report of the Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2018)**. Disponível em < http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_619115/lang--en/index.htm >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁶⁵ Tradução livre do original: *full reply to its comments*.

esses textos paralelos que, apesar de desprovidos da coercibilidade, corroborem na interpretação do texto das convenções, facilitando a interpretação de seus textos com base na hermenêutica jurídica.

O primeiro documento invocado, o “*2013 General Survey*”⁶⁶, é uma pesquisa realizada pelo próprio Comitê para examinar o desenvolvimento dos valores previstos em diversas convenções, como a Convenção 151.

Na apresentação do documento é explicado que o Comitê se reserva a prerrogativa de oferecer conselhos do que compreende ser mais apropriado a interpretação das Convenções, porém, reconhecendo o caráter não-vinculativo dessas formulações. Em outras palavras, são recomendações e orientações sem caráter vinculante - é o que se verifica de forma explícita nos parágrafos 6, 7 e 8 do documento⁶⁷:

6. Lastly, as far as guidance in this General Survey is concerned, consideration should be given both to its legal status and to the value of the assessment underlying its formulation, based on the wording of the provisions contained in the Conventions. (...)

The Committee’s opinions and recommendations are not binding within the ILO supervisory process and are not binding outside the ILO unless an international instrument expressly establishes them as such or the supreme court of a country so decides of its own volition.

7. This guidance belongs to the body of so-called "soft law" – or non-binding opinions and decisions intended to guide the actions of the national authorities. (...)

8. As regards the interpretation of ILO Conventions and the role of the International Court of Justice in this area, the Committee has pointed out since 1990 that its terms of reference do not enable it to give definitive interpretations of Conventions, competence to do so being vested in the International Court of Justice by article 37 of the Constitution of the ILO (...)⁶⁸

Portanto, é preciso compreender que foi registrado no documento uma orientação dada pelo Comitê de Peritos da OIT com o intuito de influenciar os atores políticos – nesse caso, os

⁶⁶ **General Survey 2013 (Labour Relations (Public Service) and Collective Bargaining)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_163739/lang--en/index.htm >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁶⁷ **Collective bargaining in the public service: A way forward**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁶⁸ Tradução livre: Por fim, no que diz respeito à orientação deste Levantamento Geral, deve-se levar em consideração tanto o seu status legal quanto o valor da avaliação subjacente à sua formulação, com base na redação das disposições contidas nas Convenções. (...)

Os pareceres e recomendações do Comitê não são vinculantes dentro do processo de supervisão da OIT e não são vinculantes fora da OIT a menos que um instrumento internacional os estabeleça expressamente como tal ou o supremo tribunal de um país assim o decidir por sua própria vontade.

7. Esta orientação pertence ao corpo da chamada ‘soft law’ - ou pareceres não vinculativos e decisões destinadas a orientar as ações das autoridades nacionais. (...)

8. No que diz respeito à interpretação das Convenções da OIT e ao papel da Corte Internacional de Justiça nessa área, o Comitê assinalou, desde 1990, que seu mandato não permite interpretações definitivas das Convenções, sendo a competência para fazê-lo investida ao Tribunal Internacional de Justiça pelo artigo 37 da Constituição da OIT (...)

Estados Nacionais – na implementação de visões e perspectivas específicas.

Logo, as fontes normativas internacionais de direitos humanos - que influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da Constituição de 1988 -, já apontam para a negociação coletiva trabalhista como um instrumento de elevação das condições de trabalho na realidade em que atuam, mesmo que de forma não positivada nos acordos, mas através das orientações dos Comitês.

Ao fazer-se uma interpretação dialógica com o Direito Constitucional, destaca-se que a negociação coletiva era “pouco incentivada, no Brasil no período anterior à Constituição de 1988, e foi por esta promovida e impulsionada”⁶⁹ passando a ser a negociação o caminho essencial de solução de conflitos coletivos somente a partir da Constituição Federal ora em vigor.

Como a Constituição foi fruto de uma mentalidade pós-positivista, houve a fixação da ideia de sistema normativo aberto de regras e princípios, buscando implantar no país um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual⁷⁰, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.

Neste sentido, a Constituição de 1988 manteve seu foco na construção de um Estado fundado em certos valores, como uma "sociedade livre, justa e solidária"⁷¹ fundada na cidadania⁷², na dignidade da pessoa humana⁷³ e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁷⁴, objetivando "garantir o desenvolvimento nacional"⁷⁵, "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais"⁷⁶, a par de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"⁷⁷.

Os valores apontados são norteadores do ordenamento jurídico de maneira teleológica, mas é em seu art. 7º que fixa os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” em clara alusão a concepção de elevação do patamar mínimo para melhorar a condição social dos trabalhadores quando se remete a melhoria

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neve. Ob. Cit., p. 248.

⁷⁰ Conferir as obras já citadas de Mauricio Godinho Delgado.

⁷¹ Art. 3º, I, CF/88.

⁷² Art. 111, II, CF/88.

⁷³ Art. 1º, III, CF/88.

⁷⁴ Art. 1º, IV, CF/88.

⁷⁵ Art. 3º, II, CF/88.

⁷⁶ Art. 3º, III, CF/88.

⁷⁷ Art. 3º, IV, CF/88.

de sua condição social.

Nesta senda, inciso XVII do referido artigo, a Constituição Federal forneceu um importante passo na valorização desta vontade coletiva, ao prever, como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Conforme decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415⁷⁸, a justificativa do referido dispositivo constitucional se deve ao fato de que o “reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.”

Nesse passo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao interpretar o referido dispositivo constitucional e, considerando os princípios que regem o Direito do Trabalho, especialmente o princípio da proteção, limitou a extensão daquilo que pode ser negociado coletivamente. Como exemplo, o TST possui diversos precedentes no sentido de que a negociação coletiva não pode representar um vilipêndio a direitos indisponíveis dos trabalhadores:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ACORDO COLETIVO – LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVI, ao permitir que as categorias profissionais e econômicas disciplinem as relações por ela travadas, não o fez de maneira a possibilitar o vilipêndio a direitos indisponíveis dos trabalhadores. Dessa forma, o negociado somente se afigurará passível de se sobrepor ao legislado, naquelas situações em que ausente a afronta aos aludidos direitos, o que não ocorre nos casos em que desrespeita normas inerentes à saúde do trabalhador, como é o caso da duração diária da jornada do trabalho.

Agravo de instrumento desprovido.⁷⁹

Pretende-se, portanto, que prevaleça a adequação setorial negociada, se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta - e não indisponibilidade relativa -, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por uma negociação sindical coletiva.

Em sentido oposto, alguns setores da sociedade afirmam que o incentivo constitucional à negociação coletiva trabalhista pressupõe a permissão para que detenha a prerrogativa de negociar condições de trabalho que não se limitem ao mínimo legal estabelecido na constituição. Em outras palavras: a negociação coletiva poderia rebaixar as condições de vida daqueles sob sua influência normativa.

⁷⁸ STF. Recurso Extraordinário.: 590.415. Relator: Min. Roberto Barroso. DJ: 03/03/2016. Disponível em: < portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=308967943&ext=.pdf > Acesso em: 05 de junho de 2018.

⁷⁹ TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2009; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho.

Ocorre que, em vista do disposto na Constituição da República, a negociação coletiva ostenta amplos poderes, entretanto, não se trata de um poder da apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou capaz de rebaixar ou negligenciar o patamar mínimo de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam fixados pela ordem jurídica.

Isso porque, além dos princípios norteadores do Estado brasileiro, o Direito Individual do Trabalho define que as normas de cunho trabalhistas deverão ser interpretadas com base no princípio da proteção, norteador de todo o Direito do Trabalho, além nos princípios da norma mais favorável, Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas entre outros.

Assim, exemplificativamente, foram mantidos intactos os artigos 9º e 468 da CLT que, respectivamente, inquina de nulidade quaisquer atos que objetivem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos da CLT, e que considera ilícitas as alterações contratuais unilaterais, ou mesmo bilaterais se resultarem em prejuízo ao empregado.

Dessa forma, o padrão regulatório de normatização coletiva deve observar o estatuto constitucional, internacional imperativo e legal cogente de proteção ao trabalho humano, à luz dos princípios da adequação setorial negociada e da criatividade coletiva.

Estabelecido o entendimento predominante do que se trata o instrumento da negociação coletiva no nosso sistema jurídico brasileiro, procede-se com a análise das regras alteradas pela reforma.

4.2. O rol de temas coletivamente negociáveis - art. 611-A da CLT

O novo art. 611-A da CLT, integrado por 15 incisos, apresenta extenso rol de assuntos revestidos de indisponibilidade relativa que podem ser objetos da negociação coletiva, promovendo o alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista.

Além do extenso rol, enuncia também em seu *caput* que as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho terão prevalência sobre a lei:

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.

Com a prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, a Reforma acaba por autorizar que, por meio da negociação coletiva ocorra a supressão ou atenuação de regras estatais que incidem sobre o contrato de trabalho. Mediante essa extensão, há a negligência da noção de dignidade da pessoa humana⁸⁰ na ordem jurídica, o que irá eventualmente inviabilizar a materialização do direito fundamental ao trabalho digno.

No corpo do art. 611-A, em seu primeiro inciso, também é realizada a referência contraditória ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável, presente no art. 7º da Constituição Federal, visto que, nos termos inseridos pela reforma, este artigo representa um preceito menos favorável.

Também, ainda no *caput*, menciona expressão "entre outros", sugerindo se tratar de rol exemplificativo. Há autores⁸¹ que entendem, em vista da gravidade da regra contida no *caput* do art. 611-A e em seus incisos, que se trata, sim, de rol estritamente taxativo. Por outro lado, existem autores⁸², contudo, que consideram exemplificativo o rol, em vista da presença da expressão "entre outros".

O fato é que não existe óbice à negociação de matérias de indisponibilidade relativa, mas a inserção de novos temas negociáveis que prevaleçam sobre a lei deve ser vista com extrema cautela, de modo a não se desrespeitar o princípio da norma mais favorável e nem mesmo dá margem para estipulação de cláusulas negociadas que infrinjam o mínimo existencial e garantias constitucionais do trabalhador.

Passando-se à análise de cada um dos quinze incisos do art. 611-A da CLT, reúnem-se as seguintes observações.

⁸⁰ Art. 1º, III da CF/88.

⁸¹ Nessa linha é o que sustentam LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 95.

⁸² Nesta linha, SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista** -análise da Lei 13.467/2017 -artigo por artigo. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017, p. 115, item 12. Igualmente, CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista - Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017, p. 75-76.

Inciso I: a negociação coletiva trabalhista é autorizada a fixar a duração do trabalho, mas dentro dos limites constitucionais, sendo autorizada também a versar também sobre compensação de horários.⁸³

Adianta-se que, não obstante o parágrafo único do art. 611-B mencionar a exclusão das regras sobre duração do trabalho do campo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, não possui o condão de autorizar a infração ao art. 7º, inciso XII, da CF.

Inciso II: a negociação coletiva trabalhista pode versar sobre a instituição do sistema de compensação de horários previsto na Constituição⁸⁴ inclusive o banco de horas anual referido pelo § 2º do art. 59 da CLT.

Inciso III: sem o condão de eliminá-los, a negociação coletiva trabalhista pode dispor sobre intervalos intrajornadas. A nova Lei também permitiu a redução do intervalo mínimo de uma hora para o piso mínimo de trinta minutos, em se tratando de jornadas superiores a seis horas. Neste sentido, ainda prevalece o art. 74, § 4º, da CLT. Logo, sendo negado ou fixado em lapso temporal irrelevante para os seus fins próprios o intervalo, caberá o pagamento pertinente.

Inciso IV: a negociação coletiva é o meio pertinente para a autorização de instauração do Programa Seguro-Emprego, regulado na Lei n.º 13.189/2015, que pode implicar em redução da jornada em conjunto com a redução compatível do salário, visto criar um ambiente de equivalência entre o seres coletivos negociantes, diferentemente do que aconteceria se o empregado negociasse diretamente com o empregador.

Inciso V: a negociação coletiva trabalhista, mesmo antes da Lei n.º 13.467/2017, tem sido acolhida como instrumento propício para sufragar planos de cargos, funções e salários em empresas empregadoras. É uma prática que encontra respaldo na jurisprudência, que admite de que essa dinâmica fática e jurídica negocial propicia a participação do sindicato profissional no exame do conjunto das regras desse instrumento de inserção do empregado no sistema empresarial de gestão do contrato de trabalho.

Inciso VI: a negociação coletiva trabalhista pode participar da elaboração e aprovação de regulamento empresarial, apto a reger aspectos importantes da dinâmica trabalhista interna à empresa e seus estabelecimentos. Sendo essa prática comum, nas empresas estatais.

Inciso VII: o novo instituto criado pelo Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho também se encontra no rol de direitos relativamente indisponíveis. Pouco se sabe da aplicação prática desse novo instituto, mas considera que o mesmo possa agregar elementos

⁸³ Art. 7º, XIII, CF/88.

⁸⁴ *Idem.*

favoráveis aos trabalhadores, em conformidade com o princípio constitucional da norma mais favorável.

Inciso VIII: pode a negociação coletiva, suprir lacunas importantes ainda existentes com respeito a essas três fórmulas de estruturação da prestação de trabalho, fórmulas a cujo respeito não existe ainda regulação legal minuciosa.

Nesse preenchimento de lacunas normativas, não se toma, entretanto, pertinente utilizar-se artifícios que piorem as condições de contratação e prestação de serviços em teletrabalho, em regime de sobreaviso ou em contrato de trabalho intermitente.

Inciso IX: a negociação coletiva poderá dispor sobre a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual.

Interessante notar que, no tocante às gorjetas, a recente Lei n.º 13.419/2017 alterou parcialmente o texto do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. É claro que as cláusulas negociais coletivas que despontarem a esse respeito deverão levar em consideração as regras sobre gorjetas explicitadas na CLT.

Inciso X: a negociação coletiva trabalhista pode fixar cláusulas que tratem do registro de jornada de trabalho, segundo a Lei de Reforma Trabalhista.

Porém, não podem os ACTs ou as CCTs fixarem sistemas de eliminação dos registros dos horários de trabalho ou mecanismos que impeçam o lançamento pleno desses registros, ao menos no tocante aos horários de entrada no trabalho e de saída do trabalho.

Como bem dispõe o TRT da 4ª Região⁸⁵, o inciso X “refere-se exclusivamente ao modo manual, mecânico ou eletrônico, não afastando a necessidade de registro para verificação da assiduidade e pontualidade do trabalhador.”

Inciso XI: com a reforma, a negociação coletiva trabalhista pode atuar sobre a troca da compensação do dia trabalhado em feriado com a folga fixada para outro dia.

Em suma, é a autorização de algo que já frequentemente ocorre na prática: a compensação do trabalho em um dia de feriado com a folga compensatória em outro dia, mesmo que situado em outro mês. Esse tipo de prática, muitas vezes, viabilizava o conhecido "feriado emendado" ou "feriadão", muito presente no universo escolar e trabalhista brasileiro.

Inciso XII: este inciso pretende que a negociação coletiva tenha poderes para fixar cláusula específica sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Porém, encontra óbice na Constituição Federal, pois as normas de insalubridade e da periculosidade são de

⁸⁵ **I Jornada sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

indisponibilidade absoluta⁸⁶ e, portanto, objetos ilícitos de negociação⁸⁷.

Isso porque a Reforma Trabalhista não possui autoridade legal de prejudicar o patamar mínimo de saúde, segurança e insalubridade do Trabalho.

Ainda, a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível superior, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho⁸⁸. Portanto, o enquadramento da insalubridade e de seus níveis de insalubridade e periculosidade não podem ser uma escolha pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva de trabalho.

Inciso XIII: do mesmo modo que o inciso anterior, neste também se contra uma norma vazia de conteúdo, visto versar sobre normas de indisponibilidade absoluta.

Logo, a negociação coletiva não pode fixar cláusula específica sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, ainda mais dispensar a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

O motivo dessa constatação decorre de análise técnica, científica e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, com o fito de permitir a extrapolação da duração normal do trabalho, consiste em medida prudente, explicitamente enfatizada pela ordem jurídica⁸⁹, não podendo ser afastada por cláusula de negociação coletiva trabalhista.

Inciso XIV: a negociação coletiva pode atuar na regulação da parcela de prêmios de incentivo em bens ou serviços.

Antes da Reforma Trabalhista, os prêmios ostentavam natureza salarial, por serem nítidas retribuições materiais conferidas pelo empregador ao empregado em virtude da existência do contrato de trabalho e de algum fator especialmente valorizado pelo empregador. Nessa medida, ostentavam natureza salarial.

Entretanto, a Lei n.º 13.467/2017 eliminou a natureza salarial dos prêmios por intermédio de mudança na redação no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT, além da correspondente alteração legislativa no texto do art. 28, § 9º, alínea "z".

Inciso XV: É permitida a negociação coletiva regular a parcela de participação nos lucros ou resultados da empresa, parcela prevista lei n. 10.101/2000, desde que o instrumento trabalhista não entre em choque com a regulação legal existente, mas apenas lhe incorpore

⁸⁶ Art. 7º, XXII, CF/88: "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança."

⁸⁷ Art. 611-B, CLT.

⁸⁸ Art. 195, CLT.

⁸⁹ Art. 60, CLT.

agregações compatíveis.

4.3. As limitações segundo o novo art. 611 - B da CLT

A própria Lei da Reforma Trabalhista delimitou, sob pena de nulidade, as matérias que não poderão ser alvo de negociação coletiva.

No art. 611- B⁹⁰ é possível observar o um elenco de trinta matérias que são objetos ilícitos de negociação, das quais diversas correspondem justamente as elencadas no art. 7º da Constituição da República.

O art. 611-B, diferentemente do art. 611-A, ao utilizar a expressão “exclusivamente” aparenta dispor que as limitações são taxativas, ou seja, que outras matérias não poderão compor, de forma alguma, o elenco de objetos ilícitos.

Isso significa que, enquanto pretende-se que no artigo que trata do rol de temas coletivamente negociáveis seja amplo, irrestrito e não taxativo, no artigo que trata dos objetos ilícitos seja minuciosamente somente aqueles descritos na norma – remetendo a análise novamente ao discurso profundo da norma: a precarização das condições de trabalho.

⁹⁰ Art. 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.

Por conseguinte, destaca-se que o art. 611-B é uma projeção legal do princípio da adequação setorial negociada, estabelecendo limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

Por se tratarem de objetos ilícitos, todos os incisos do art. 611-B tratam de matérias de indisponibilidade absoluta.

Entretanto, existem matérias elencadas no art. 611-A - que deveria listar somente direitos de indisponibilidade relativa – que são matérias de indisponibilidade absoluta, sendo inclusive mencionadas no próprio art. 611-B.

Ocorre que a Lei da Reforma Trabalhista não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa, mas aproveita-se dessa confusão conceitual instaurada no texto legal para ampliar os poderes da negociação coletiva.

De fato, esse preceito normativo, em seu parágrafo único pretende autorizar a atuação da negociação coletiva no tocante a regras sobre duração do trabalho e também sobre intervalos trabalhistas, ao fundamento de não as identificar como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho em seu parágrafo único.

Logo, a mera interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal abre espaço para negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho. Dessa forma, não há como a singela disposição jurídica ordinária fazer vista grossa a todo arcabouço normativo constitucional arquitetado em respaldo à saúde da pessoa humana trabalhadora.

4.4. Restrições à atuação jurisdicional do poder judiciário inseridas pelo novo § 3º do art. 8º da CLT e pelos §§ 1, 2, 4 e 5 do novo art. 611-A da CLT

A reforma propôs a seguinte mudança no artigo 8º, adicionando o parágrafo 3 que limita o exame das cláusulas negociadas coletivamente pela Justiça do Trabalho:

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.

(...)

§ 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.

No dispositivo acima transcrito é possível identificar o intuito do legislador de limitar a apreciação do conteúdo da norma coletiva negociada pelo judiciário, fazendo com que o órgão passe a focar mais nos requisitos de existência, validade e eficácia do negócio jurídico realizado, do que no teor da norma em si.

Em outras palavras, pretende-se que o Judiciário julgue somente os aspectos formais, e não materiais – que não julgue o conteúdo – do instrumento normativo, significando dizer que o legislador buscou prestigiar a negociação direta entre empregados e empregadores, limitando a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, devendo considerar apenas a legitimidade de parte, o objeto e a forma adotada, nos estritos termos do artigo 104 do Código Civil, como determina a nova lei.⁹¹

Neste sentido, há uma valorização da negociação direta, aproximando o Direito Trabalhista do Direito Civil. A ideia é que a lei compactuada entre as partes não deve ser afastada pelo Judiciário, devendo o mesmo se ater a aspectos de mera formalidade.

Pode-se aqui traçar um paralelismo com o liberalismo e a ausência de intervenção estatal naquilo que diz respeito ao negócio estabelecido entre as partes. Desde que um negócio jurídico seja legal, em termos jurídicos, o estado não há de intervir. Logo, há a imposição de um limite à atuação do Judiciário.

Toma-se óbvio que esses preceitos jurídicos inseridos na CLT têm de ser objeto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, sob pena de a sua leitura gramatical conduzir o intérprete a resultados interpretativos manifestamente absurdos.

Analizando a questão sob um aspecto Constitucional, a questão é facilmente pacificada, visto que o juiz, ao ser chamado a dirimir um conflito, está obrigado a examinar todas as questões que lhe são submetidas, como determina o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, que dispõe que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.”

E, cumprindo esta determinação constitucional, o artigo 489 do Código de Processo Civil considera elementos essenciais da sentença: “II – os fundamentos, em que o juiz analisará a questões de fato e de direito” e “III – o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem”.

⁹¹ **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

Também, em sua “Proposta 5” o TRT da 4ª Região⁹² afirma que, porquanto a prevalência do negociado sobre o legislado autorizada no artigo 611A da CLT, está alicerçada no exercício da autonomia privada coletiva, o que não implica perda do poder normativo da Justiça do Trabalho na solução de conflitos coletivos, na forma do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal.

Assim, não há como furtar-se o julgador do exame do mérito de um pedido que busque a declaração de nulidade de certa cláusula de acordo ou de convenção coletiva de trabalho, principalmente aqueles que tratam de objeto ilícito dispostas no art. 611-B.

O segundo bloco dos dispositivos jurídicos destacados trata de adicionais parâmetros interpretativos para as cláusulas de ACT e CCT.

De início, o art. 611-A, § 2º, CLT, considera que a ausência de cláusulas compensatórias - as denominadas "contrapartidas recíprocas" - nos instrumentos coletivos negociados não enseja a sua nulidade, por não caracterizar um vício no negócio jurídico.

O § 3º do mesmo artigo da CLT, estabelece que, nos casos de redução de salário ou da jornada por instrumento coletivo negociado, há obrigatoriedade de fixação de cláusula compensatória específica de proteção dos empregados contra dispensa imotivada pelo prazo de vigência do instrumento coletivo negociado – parágrafo este coerente a perspectiva constitucional do trabalho.

Por fim, o art. 611, § 4º, da CLT - conforme redação inserta pela Lei da Reforma Trabalhista prescreve que, "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".

Ocorre que, enquanto o § 3º do art. 611-A da CLT encontra-se de acordo com o ordenamento jurídico, o § 4º do o art. 611 e o § 2º o art. 611-A entra em choque com princípio clássico da Teoria Geral dos Contratos do próprio Direito Civil.

Isso porque quando se considera nula a cláusula viciada, não será considerado nulo todo o negócio jurídico, nos termos dos art. 184 e art. 424 do Código Civil.

⁹² **I Jornada sobre a Reforma Trabalhista.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É difícil apresentar conclusões sobre um tema ainda novo, sobre o qual a doutrina e a jurisprudência também não lograram em apresentar.

O Direito Coletivo do Trabalho é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres que, em tese, são equivalentes: de um lado o ser coletivo representante do empregador e, do outro lado, o ser coletivo dos obreiros, mediante as organizações sindicais.

Por outro lado, o Direito Individual do Trabalho, trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes. Trata, também, por exceção, de outras relações laborativas especificamente determinadas em lei.

Toda a estrutura normativa deste ramo constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico - a relação de emprego. Dessa constatação deriva o princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador, que norteia todo o direito individual.

Apesar das diferenças entre ambos, o ramo coletivo e o individual, cumpre destacar que o Direito Coletivo atua de maneira intensa sobre o Direito Individual do Trabalho, uma vez que é palco de elaboração de um diverso conjunto de normas jurídicas, consubstanciadas em diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa.

Desse modo, o Direito Coletivo possui a prerrogativa de alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que surtem efeitos seus diplomas específicos diante de organizações bem estabelecidas. É justamente por isso que o Direito Coletivo encontra óbice a realizar algumas alterações contratuais-legais.

A negociação coletiva é um dos métodos mais importantes de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, e seus frutos são as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho. Processada com a participação do sindicato de trabalhadores, é o instrumento que possui o poder singular de produzir normas jurídicas - e não simples cláusulas contratuais - que irão reger a vida dos trabalhadores de grupos-econômicos específicos.

Mesmo que amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas, elas não são irrefreáveis, encontrando limites objetivos à sua criatividade jurídica. Neste sentido, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia, e

não ato de transação, devendo sempre haver a contrapartida do outro ser coletivo, e sobre as parcelas tuteladas por um interesse público, como o patamar mínimo civilizatório.

No caso brasileiro, o patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral – respeitadas as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição; as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora - preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.

Considerando a imensa abertura ocasionada pela dita Reforma Trabalhista à negociação coletiva, sob o discurso da geração de emprego e de sua formalização, o legislador estimulou, na verdade a negociação além do mínimo existencial. Logo, a mera interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal abre espaço para negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho.

Nesse cenário, a concorrência entre as empresas, no oferecimento e venda de seus produtos e serviços, terá como elemento definidor o preço da mão-de-obra, ocorrendo uma valorização da negociação direta, aproximando o Direito Trabalhista do Direito Civil. A ideia é que a lei compactuada entre as partes não deve ser afastada pelo Judiciário, devendo o mesmo se ater a aspectos de mera formalidade das cláusulas negociadas.

Assim, o ordenamento jurídico brasileiro passa a contemplar a mitigação do protecionismo característico do arcabouço normativo trabalhista nos momentos em que a conjuntura econômica e social demandou a adaptação deste às diferentes realidades que envolvem as relações de trabalho – em especial as de emprego – de acordo com as necessidades de trabalhadores e empregadores naquele momento: a flexibilização trabalhista.

A exposição realizada demonstrou que o preenchimento de lacunas legislativas realizadas em descompasso com a construção jurisprudencial já existente acerca dos mais diversos temas, e sem diálogo com os setores sociais atingidos, gerou antinomias de difícil solução, necessitando uma resposta criativa do Judiciário brasileiro caso queira manter a situação em equilíbrio: não rasgar a Constituição e nem as normas da Reforma.

Logo, é imperioso que se reconheça a flexibilização trabalhista como uma realidade que veio para mostrar de forma definitiva que as relações de trabalho, apesar de serem tratadas de forma protetiva e tutelar pela nossa legislação, não são imutáveis, estando em constante e acelerada mutação de acordo com a evolução da sociedade. É necessário, também, que os debates voltem-se para as relevantes questões referentes à sua implementação no Brasil, de

forma a garantir que a mesma seja implementada com a maior eficácia possível (ou seja, fomentando a recuperação e o crescimento econômico das empresas sem retirada de direitos do trabalhadores), respeitando os limites pré-existentes.

Conclui-se, também, que é não é necessário somente uma reforma da reforma - como já se havia proposto antes com a MP n.º 808, agora revogada – para tratar das antinomias geradas pela Reforma, como é preciso reconhecer que num país como o Brasil é impossível a aplicação literal dos textos da Reforma sob pena de incentivar a precarização, o subemprego, os baixos salários, a terceirização irresponsável e a jornada extravagante, aumentando a possibilidade de concorrência desleal no mercado, menosprezando os fundamentos informativos da ordem jurídico-constitucional brasileira: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e a valorização social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV da CF/88).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

I Jornada sobre a Reforma Trabalhista. Conjur, 2018. Disponível em: <
<https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva Disponível em: <
http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

C154 - Fomento à Negociação Coletiva. Disponível em: <
http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista - Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017.

Collective bargaining in the public service: A way forward. Disponível em: <
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ªEd. São Paulo: LTr, 2016

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº2, abr/jun 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA. Disponível em: <
<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> >. Acesso em:
05 de junho de 2018.

Fórum sai em defesa da reforma trabalhista. Jornal do Comércio, 2017. Disponível em: <
http://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/04/economia/557813-forum-sai-em-defesa-da-reforma-trabalhista.html >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

General Report of the Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2018). Disponível em <
http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_619115/lang--en/index.htm >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens –Uma breve história da humanidade**. L&PM, 2011.

HESPANHA, Antonio Manuel. **Panorama histórico da cultura jurídica europeia**. v.2, n.4. Lisboa: Europa America, 2003.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas antissindicais às práticas antirrepresentativas**: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005.

KELSEN, Hans. Teoria pura do direito, 1ª versão. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

KROSTOSCHI, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**, 3ª. Ed. Buenos Aires: Depalma, 1987.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO, NUM CONTEXTO DE REFORMA TRABALHISTA**. Revista do Programa de Pós-Graduação da UFC. v.37 .2, jul./dez. 2017. Disponível em: < <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916/71812> >. Acesso em: 5 de junho de 2018.

MANUS, Pedro Paulo. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. **Influxos do Neoconstitucionalismo inclusivo na realização dos Direitos Fundamentais Sociais**: análise da primazia do Poder Judiciário na perspectiva das Teorias da Reserva do Possível, do Mínimo Existencial e da Máxima Efetividade. In: Terezinha de Oliveira Domingos; Jaqueline Mielke; Caroline Ferri. (Org.). **Direitos sociais e políticas públicas I**. 01ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 01, p. 371-400.

MARTINS, Sergio Pinto; **Direito do Trabalho**; 27ª São Paulo: Ed. Atlas, 2011.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 19 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

Medida Provisória nº 808, de 2017 (Altera pontos da Reforma Trabalhista). Disponível em: < <https://www.congressional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611> > último acesso em 04 de junho de 2018.

MONTESQUIEU. **Do espírito das leis**. Rio de Janeiro: Ediouro.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo, LTr, 2000.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; **Manual do Direito do Trabalho, Tomo II**, 2ª Ed. Lumen Juris, 2004.

ALAVARENGA, Darlan. **OIT pede que governo avalie a revisão de pontos da reforma trabalhista**. Globo, 2018. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/oit-pede-que-governo-avalie-a-revisao-de-pontos-da-reforma-trabalhista.ghtml> > Acesso em 05 de junho de 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil. v. I**. 31ª Ed, Rio de Janeiro: Forense, 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo; LTr, 1998, pág. 68.

PL 6787/2016. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> >. Acesso em: 05 de junho de 2018.

PL 6787/2016 Mensagens, Ofícios e Requerimentos Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_requerimentos?idProposicao=2122076 > Acesso em 5 de junho de 2018.

REALE, Miguel. **A teoria tridimensional do Direito**. Lisboa: Imprensa Nacional: Casa da Moeda, 2003.

SAVIGNY, Friedrich Carl von. **Metodología Jurídica**. Buenos Aires: De Palma, 1994 (1802-1803).

SILVA, Antônio Alvares da. **Direito Coletivo de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, José Alfonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18ª Ed., São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista** - análise da Lei 13.467/2017 - artigo por artigo. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. **Como usar a jurisdição constitucional na reforma trabalhista**.

Consultor Jurídico, São Paulo, 02 nov. 2017. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2017-nov-02/senso-incomum-usar-jurisdicao-constitucional-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

STF. Recurso Extraordinário.: 590.415. Relator: Min. Roberto Barroso. DJ: 03/03/2016.

Disponível em: <portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=308967943&ext=.pdf>

Acesso em: 05 de junho de 2018.

TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2009; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho.

Votação de MP da reforma trabalhista é possível, diz Eunício. Senado, 2018. <

<https://www12.senado.leg.br/institucional/presidencia/noticia/eunicio-oliveira/votacao-de-mp-da-reforma-trabalhista-e-possivel-diz-eunicio>> Acesso em: 05 de junho de 2018.