



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

MARIA KAROLINE FRANCO RIBEIRO

**REFORMA TRABALHISTA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA ANÁLISE SOBRE
A VALORIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE
O LEGISLADO**

**Fortaleza – CE
2019**

MARIA KAROLINE FRANCO RIBEIRO

REFORMA TRABALHISTA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA ANÁLISE SOBRE A
VALORIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Beatriz Rego Xavier.

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)

- R37r Ribeiro, Maria Karoline Franco.
Reforma trabalhista e negociação coletiva : Uma análise sobre a valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado / Maria Karoline Franco Ribeiro. – 2019.
52 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2019.
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rego Xavier.
1. Reforma Trabalhista. 2. Negociação Coletiva. 3. Princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. 4. Diretos Trabalhistas. 5. Limites Jurídicos. I. Título.

CDD 340

MARIA KAROLINE FRANCO RIBEIRO

REFORMA TRABALHISTA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA ANÁLISE SOBRE A
VALORIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. M.^a. Brena Késsia Simplicio do Bonfim
Universidade de Fortaleza (Unifor)

Profa. M.^a. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa
Centro Universitário Maurício de Nassau (UNINASSAU)

A Deus.

À minha mãe e à minha família.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu Pai Celestial, a quem eu devo tudo o que sou, graças te dou eternamente pelas maravilhas que fazes na minha vida. Para ti são todas as coisas!

À minha amada mãe Valdete, que, apesar dos percalços da vida, conseguiu criar-me e educar-me nos caminhos de Deus. Sem seu apoio incessante, sem dúvidas, eu não teria chegado até aqui.

Ao meu amado namorado Thalles, que se tornou essencial na minha vida, obrigada por sempre ajudar-me na busca dos meus sonhos e por fazer-me crer na minha capacidade de vencer.

À minha família: avós, tios, primos, que, no decorrer da minha vida, colaboraram para que eu pudesse seguir os caminhos que Deus havia preparado para mim. Em especial, ao meu tio Edvaldo, que sempre contribuiu com a minha educação.

À Liga Extraordinária, um grupo de amigos da Faculdade que me acolheu de braços abertos e me ajudou nessa caminhada tão árdua. Graças a vocês foi possível driblar as dificuldades e desafios que o mundo acadêmico nos trouxe. Eu não teria sido tão feliz, nesses últimos anos, se não tivesse tido a honra de conhecer a cada um.

Às amigas Débora e Sabrina, que estiveram ao meu lado nessa caminhada, desde o primeiro dia de aula na Faculdade, compartilhando conversas, risadas, problemas, alegrias, fé e vitórias, que possamos manter a nossa amizade sempre firme em Deus. Do mesmo modo, à amiga Lívia, que se tornou uma grande companheira e que irei levar comigo para toda a vida.

Por fim, presto minha gratidão à professora Beatriz, pela paciência e dedicação com que me orientou neste trabalho monográfico. De igual forma, agradeço às professoras Brena e Vanessa, bem como a todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, que contribuiu para a minha formação acadêmica.

“Portanto, meus amados irmãos, sede firmes, inabaláveis e sempre abundantes na obra do Senhor, sabendo que, no Senhor, o vosso trabalho não é vão.”

1 Coríntios 15:58

RESUMO

A negociação coletiva é instrumento de diálogo entre trabalhadores e empregadores que possibilita a criação de normas jurídicas para reger as relações trabalhistas. Através dos instrumentos negociais coletivos é possível estabelecer alterações que beneficiem o trabalhador ou que reduzam vantagens antes asseguradas ao mesmo, sendo que, neste último caso, há algumas limitações. A Lei nº 13.467/2017, intitulada de “Reforma Trabalhista”, trouxe uma maior liberdade para a negociação coletiva através da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, que foram introduzidos através do novo diploma legal, tratam dos temas trabalhistas que podem ser objeto de negociação coletiva e ter prevalência sobre a lei, bem como dos direitos trabalhistas que não podem ser negociados. Diante da ampliação de possibilidades para a negociação coletiva, surgem questionamentos sobre quais as consequências que essa inovação trará para as relações trabalhistas. Em face do exposto, este trabalho pretende analisar as mudanças trazidas para a negociação coletiva através da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Outrossim, objetiva-se traçar os limites possíveis para a negociação coletiva, de modo a identificar quais direitos trabalhistas são passíveis de ser transacionados e quais não podem sofrer reduções.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Princípio da Prevalência do Negociado sobre o Legislado. Direitos Trabalhistas. Limites Jurídicos.

ABSTRACT

Collective bargaining is an instrument of dialogue between workers and employers that enables the creation of legal norms to govern labor relations. Through the collective bargaining instruments it is possible to establish changes that benefit the employee or reduce benefits previously assured to the same, and in the latter case, there are some limitations. Law No. 13467/2017, entitled "Labor Reform", brought greater freedom for collective bargaining by valuing the principle of the prevalence of the negotiated over the legislated. Articles 611-A and 611-B of the Consolidation of Labor Laws, which were introduced through the new legal instrument, deal with labor issues that may be subject to collective bargaining and have a prevalence over the law, as well as labor rights that do not can be traded. Faced with the expansion of possibilities for collective bargaining, questions arise about the consequences that this innovation will bring to labor relations. In the face of the expended, this work intends to analyze the changes brought to collective bargaining through the valorization of the principle of the prevalence of the negotiated over the legislated. Also, it aims to draw the possible limits for collective bargaining, in order to identify which labor rights are likely to be transacted and which can not be reduced.

Keywords: Labor Reform. Collective Bargaining. Principle of the Prevalence of the Negotiated over the Legislated. Labor Rights. Legal Limits.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 NOÇÕES SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	11
2.1 Importância da negociação coletiva	11
2.2 Diplomas negociais coletivos	14
2.3 Sujeitos da negociação coletiva	16
3 ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	19
3.1 Cláusulas <i>in mellius</i>	20
3.2 Cláusulas <i>in pejus</i>	21
3.3 Princípio da adequação setorial negociada	24
4 REFORMA TRABALHISTA: O QUE PODE SER NEGOCIADO?	28
4.1 Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017	28
4.2 Princípio da prevalência do negociado sobre o legislado	30
4.3 Art. 611-A da CLT: Temas trabalhistas coletivamente negociáveis	31
4.3.1 Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva	36
4.3.2 Princípio da contrapartida	38
4.4 Art. 611-B da CLT: Limitações à negociação coletiva trabalhista	39
4.5 As consequências da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, devido a crises econômicas, o Brasil enfrenta diversos problemas sociais, como a falência de empresas e o consequente aumento do número de pessoas desempregadas.

Diante desse cenário caótico, surge no Congresso Nacional, em julho de 2017, a proposta de reforma da legislação trabalhista brasileira, com o objetivo de adequar as relações laborais ao novo cenário econômico.

No entanto, desde o início, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, foi alvo de diferentes críticas, em especial por conta de dispositivos legais que acabaram por suprimir alguns direitos antes conferidos à classe obreira.

Uma das mudanças mais polêmicas introduzidas pela Reforma Trabalhista foi a maior relevância dada aos instrumentos de negociação coletiva, ou seja, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, de tal forma que o texto destes prevalecesse sobre a letra da lei, em dadas circunstâncias.

Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado, que antes era aplicada apenas em casos pontuais, acabou por virar a regra no âmbito trabalhista, uma vez que a nova Lei ampliou o rol de direitos que podem ser objeto de negociação.

Em momentos caóticos, como o atual cenário do Brasil, o Direito deve servir como ferramenta para o diálogo entre as instituições, de modo a procurar estabelecer um equilíbrio entre as partes, sem, contudo, esquecer da sua máxima maior que é proteger a dignidade humana.

Dessa forma, mostra-se relevante para o Direito do Trabalho o estudo das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista com o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, um tema que se justifica não apenas pela sua atualidade, mas pela importância em se estabelecer os limites da negociação coletiva no âmbito dos direitos trabalhistas.

No transcurso deste trabalho monográfico, buscar-se-á responder a indagações relevantes, tais como: qual a importância da negociação coletiva para as relações de trabalho? Quais alterações são admitidas por meio dos instrumentos negociais coletivos? Quais direitos

trabalhistas não podem ser negociados e aonde estes se encontram? Quais as consequências da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado? Como valorizar a negociação coletiva sem prejudicar a proteção ao trabalhador?

Tem-se como objetivo geral deste trabalho traçar os limites do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, após as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, de modo a ser possível distinguir os direitos que podem ser objeto de negociação coletiva dos direitos trabalhistas que são inegociáveis.

A pesquisa a ser feita terá a metodologia baseada em um estudo descritivo-analítico, desenvolvido através de pesquisa bibliográfica na qual será analisada literatura de referência sobre o tema, bem como de teses, revistas, artigos, dados oficiais publicados na Internet, que abordem direta ou indiretamente o tema a ser analisado.

No primeiro capítulo, aborda-se os aspectos gerais relativos à negociação coletiva de trabalho, discutindo-se a sua importância para o Direito do Trabalho e ressaltando-se os pontos mais relevantes, notadamente, as espécies de diplomas negociais coletivos e os sujeitos da negociação coletiva.

No segundo capítulo, analisa-se as cláusulas *in mellius* e as cláusulas *in pejus* presentes nas convenções e acordos coletivos de trabalho. Aborda-se, ainda, o princípio da adequação setorial negociada, averiguando-se as possibilidades e limites jurídicos postos à negociação coletiva.

No terceiro capítulo, discorre-se sobre as alterações que a Reforma Trabalhista trouxe para a negociação coletiva, analisando-se o conteúdo dos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Expõe-se, outrossim, as possíveis consequências trazidas com a valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Logo, o ponto principal do presente trabalho será identificar quais são os direitos que, a partir da Reforma Trabalhista, podem ser negociados por meio de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, e quais são os limites para tal negociação, ou seja, aqueles direitos que não podem, sob hipótese alguma, ser negociados.

2 NOÇÕES SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um mecanismo de suma relevância para o Direito do Trabalho, pois, por meio dela, é possível a produção de normas jurídicas para reger as relações trabalhistas.

Para M. G. Delgado (2015, p. 106), negociação coletiva é uma “fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”.

Por outro lado, Barros (2016, p. 814) conceitua negociação coletiva como “modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”.

Já para Brito Filho (2017, p. 176), a negociação coletiva é considerada como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando a harmonização de interesses antagônicas com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT também se preocupou em definir a negociação coletiva em sua Convenção nº 154, conforme preceitua o art. 2º deste diploma:

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

Assim, pode-se dizer que a negociação coletiva é uma ferramenta que procura manter o diálogo entre empregador e trabalhador para que, juntos, possam gerir os seus conflitos, de modo a adequar as normas trabalhistas de acordo com as necessidades de ambas as partes.

2.1 Importância da negociação coletiva

A negociação coletiva, como ressaltado anteriormente, é meio de solução de conflitos de suma importância para o Direito do Trabalho, estando presente desde quando os primeiros trabalhadores passaram a se organizar para buscar gerir seus interesses, conforme apontado por Martins (2012, p. 831):

Os trabalhadores passaram a organizar-se. A partir do momento em que o direito de colisão foi permitido, são negociadas condições de trabalho. Como o Estado

inicialmente não cuidava de estabelecer um sistema de proteção aos trabalhadores, os próprios interessados passaram a reunir-se e a criar as normas de trabalho.

Por ser um meio de autocomposição, ou seja, não necessitar da interferência do Estado para gerir o conflito, a negociação coletiva acaba por ser a mais relevante manifestação da autonomia privada coletiva no âmbito das relações de trabalho.

Ocorre que, através da negociação coletiva, foi possível se estabelecer um equilíbrio entre as partes que compõem a relação trabalhista, pois, conforme se sabe, o trabalhador sempre foi a parte hipossuficiente dessa relação, não podendo, por isso, estabelecer um diálogo de forma igualitária com o empregador. Mas, por meio do direito de associação, que permitiu a criação dos sindicatos, essa desigualdade pôde ser superada, o que possibilitou a reivindicação de melhores condições de trabalho (NASCIMENTO, 2015, p. 400).

Nesse sentido, precisas são as palavras de M. G. Delgado (2018, p. 1631) ao descrever a importância da negociação coletiva:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.

Conforme exposto nas linhas acima, a negociação coletiva acaba por tornar mais democrático o meio social, sendo característica dos sistemas autoritários uma menor atuação dos sindicatos obreiros e, conseqüentemente, uma diminuição da dinâmica negocial no âmbito trabalhista. Isso porque, por ser a negociação coletiva uma manifestação da liberdade nas relações de trabalho, quanto mais se restringe essa liberdade, menos democráticas serão essas relações.

Ademais, Nascimento (2015, p. 433) relaciona a negociação coletiva com uma função de ordem política e social quando diz:

O equilíbrio do sistema político pode ser prejudicado quando os conflitos sociais assumem proporções maiores e passam a afetar a sociedade. Podem, quando tal ocorre, trazer instabilidade política. Não é do interesse da sociedade a luta permanente entre as classes sociais. A negociação coletiva é um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas; a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas, para interessar à sociedade política.

Da mesma forma é o raciocínio de Cassar e Borges (2017, p. 74) ao explicarem que:

O objetivo da negociação coletiva é adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, de acordo com a base territorial, a empresa e a época. Busca a harmonia temporária dos interesses antagônicos da classe econômica e da profissional.

Os interesses do trabalhador são diversos dos interesses do empregador, pois, enquanto aquele busca melhores condições de trabalho e um salário mais justo, este procura essencialmente o seu próprio lucro. Esse choque de interesses acaba por resultar em uma luta de classes sociais, o que pode trazer instabilidade para a sociedade como um todo. A negociação coletiva surge, então, como mecanismo de pacificação, pois, conforme dito anteriormente, tem como objetivo buscar um meio termo entre as reivindicações da classe obreira e da classe patronal, de modo a pacificar a tensão que existe entre as duas, evitando futuros embates, como, por exemplo, a greve.

Acontece que o bom desempenho de uma empresa traz consequências positivas para toda a sociedade, desde o patrão, que consegue aferir mais lucro; passando pelo trabalhador, que tem garantido o seu emprego; até o Estado, que pode arrecadar mais impostos. Desse modo, buscar manter o equilíbrio nas relações trabalhistas é algo que deve interessar a todos, por isso, a negociação coletiva precisa ser sempre estimulada em todos os âmbitos de trabalho.

Nesse seguimento, por entender a importância da negociação coletiva para as relações trabalhistas, a OIT tratou sobre o direito dos trabalhadores de exercê-la, conforme consta no art. 4º da sua Convenção nº 98:

[...] 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.

Logo, é nítida a importância da negociação coletiva, não só para o ramo do Direito do Trabalho, mas para o Direito como um todo, pois, além de ser um mecanismo de elaboração de normas jurídicas que passarão a reger as relações trabalhistas, também funciona como uma ferramenta para gerir os conflitos de interesses entre a classe obreira e a classe patronal e, conseqüentemente, contribui para o estabelecimento da paz social, uma vez que acarreta conseqüências positivas para toda a sociedade.

Diante disso, é evidente a necessidade de sempre se buscar preservar os meios de negociação coletiva, de modo a impulsionar essa prática de autocomposição nos ambientes de trabalho.

2.2 Diplomas negociais coletivos

Os diplomas negociais coletivos se qualificam como importantes destaques do Direito do Trabalho, uma vez que privilegiam a noção do ser coletivo, fazendo contraposição ao ser individual que predomina no ramo civilista e no universo jurídico como um todo (DELGADO, M. G., 2018, p. 1640).

Para Martinez (2016, p. 1538) esses instrumentos jurídicos podem ser definidos como “todo documento que celebra o acatamento entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho e que, por isso, põe fim, temporariamente, a um conflito entre eles existente”.

Atualmente, existem duas espécies de diplomas negociais coletivos no sistema jurídico brasileiro: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

O art. 611, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT conceitua convenção coletiva de trabalho como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categoria econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Desse modo, percebe-se que a convenção coletiva é um tipo de instrumento negocial coletivo de caráter amplo, pois envolve entidades sindicais, sejam as dos empregados ou as dos empregadores, que representam a categoria como um todo.

Logo, as cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho se aplicam a todos os membros da categoria que foi representada pelo respectivo sindicato na negociação coletiva, independentemente de serem ou não sócios dos sindicatos convenientes.

Já o art. 611, § 1º, da CLT define o acordo coletivo de trabalho nos seguintes termos:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

O acordo coletivo é, pois, um instrumento negocial coletivo em que é obrigatória a presença de apenas um sindicato, o dos trabalhadores, que poderá negociar diretamente com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, restringindo-se, assim, a aplicação das suas cláusulas normativas às empresas acordantes e aos seus respectivos empregados.

O que diferencia, essencialmente, a convenção coletiva e o acordo coletivo são os seus sujeitos na negociação, pois, enquanto aquela ocorre entre dois sindicatos, o profissional e o econômico, este é celebrado apenas entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. Ou seja, a abrangência da convenção coletiva é mais ampla, enquanto que a abrangência do acordo coletivo é mais restrita.

Sobre o assunto, esclarece Nascimento (2015, p. 465):

O âmbito pessoal de aplicação do acordo coletivo é, portanto, a empresa, diferindo, nesse e em outros pontos, da convenção coletiva, que é aplicável a uma categoria econômica ou profissional. O acordo coletivo com mais de uma empresa distingue-se da convenção coletiva porque esta é instrumento jurídico por lei normativo sobre toda a categoria, enquanto aquele não tem essa amplitude, uma vez que sua eficácia tem, como limite, a empresa ou as empresas estipulantes, ficando fora do alcance dos seus efeitos as demais empresas do setor. Portanto, é pela dimensão horizontal da sua aplicabilidade que se distinguem, nesse particular, os dois instrumentos coletivos negociais, no caso da convenção coletiva mais ampla, a categoria, e no do acordo coletivo menor, a empresa ou as empresas convenientes.

Por outro lado, uma questão sobre o tema se mostra relevante: se coexistirem uma convenção coletiva e um acordo coletivo abrangendo os mesmos trabalhadores em um mesmo período de tempo e havendo conflito entre as normas dos dois diplomas negociais coletivos, qual norma deverá prevalecer? Ou seja, sucintamente, há hierarquia normativa entre a convenção coletiva e o acordo coletivo?

O art. 620 da CLT, antes do surgimento da Lei 13.467/17, intitulada de Reforma Trabalhista, estabelecia que as condições contidas em convenções coletivas deveriam prevalecer sobre as estipuladas em acordos coletivos quando fossem mais benéficas para os trabalhadores.

Ou seja, o referido dispositivo legal se inspirava no princípio da norma mais favorável, um princípio de cunho iminentemente trabalhista que se encontra previsto no art. 7º, caput, da Constituição Federal, o qual defende a prevalência da norma que seja mais benéfica para o trabalhador.

No entanto, após o advento da Reforma Trabalhista, foi alterado o texto do art. 620 da CLT que passou a dispor o seguinte: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Assim, o referido dispositivo legal passou a prestigiar o acordo coletivo em detrimento da convenção coletiva. Isso acabou por dar mais relevância à negociação coletiva no plano estritamente empresarial, sem se preocupar, porém, em respeitar o princípio da norma mais favorável.

As convenções coletivas e os acordos coletivos não podem ser estipulados com duração superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade de suas cláusulas normativas, conforme prescreve o art. 614, § 3º, da CLT. Ou seja, após ultrapassados os dois anos de duração do diploma negocial coletivo, se não forem feitas novas negociações coletivas, as normas do diploma que se encontram revogadas não poderão continuar a surtir efeitos sobre os contratos de trabalho individuais.

Acontece que a estipulação de um tempo limite para a duração dos instrumentos negociais coletivos resulta no estímulo da negociação coletiva, de modo a não permitir que as dinâmicas negociais entre trabalhadores e empregadores se estagnem.

2.3 Sujeitos da negociação coletiva

De acordo com o art. 8º, inc. VI, da Constituição Federal: “... é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Assim, conforme preceitua o dispositivo constitucional, os sindicatos são os sujeitos legitimados para celebração de negociação coletiva trabalhista no Brasil.

No entanto, essa legitimação dada pela ordem jurídica aos sindicatos encontra exceções sob o ponto de vista dos empregadores, pois, conforme visto anteriormente, as empresas poderão celebrar acordo coletivo de trabalho diretamente com o sindicato profissional correspondente. Porém, no que diz respeito ao sindicato dos trabalhadores, este terá que ter participação obrigatória em todo tipo de negociação coletiva. Isso ocorre porque, por ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação laboral, ou seja, o lado mais fraco, a união dos trabalhadores em sindicatos acaba por amenizar essa desigualdade existente entre a classe operária e a classe patronal.

Assim, Nascimento (2015, p. 463) explica a função do sindicato:

O sindicato é, como foi mostrado, o representante da categoria. Essa é a sua natural função. Assim, numa base territorial, o sindicato dos trabalhadores é o representante de todos que trabalham em empresas do mesmo setor. As categorias diferenciadas também serão representadas pelos respectivos sindicatos. Não há pluralidade sindical. O sindicato é único. Atuará como representante de todos os interessados em dada base territorial, filiados ou não filiados do sindicato. O sindicato representa a categoria. Nesta se incluem todos os que, pelo tipo de relação de emprego, pertencem ao mesmo ramo. Excluem-se apenas aqueles que integram categorias diferenciadas, pelo tipo de profissão.

Dessa forma, conforme exposto acima, o sindicato servirá para representar uma categoria, seja profissional ou econômica, em uma dada base territorial. Assim, por exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos do Ceará terá como função representar nas negociações coletivas todos aqueles que trabalham na indústria metalúrgica no estado do Ceará, sejam associados ou não, com exceção das categorias diferenciadas, que deverão ser representadas por seus respectivos sindicatos. Ou seja, se em uma empresa do ramo metalúrgico, localizada no estado do Ceará, for celebrado um acordo coletivo do trabalho com o Sindicato dos Metalúrgicos do Ceará, as cláusulas normativas presentes neste diploma negocial não poderão ser aplicadas, por exemplo, a quem trabalha como vigilante na referida empresa, por se tratar de categoria diferenciada e, por conta disso, não ter sido representada pelo sindicato da sua respectiva categoria que, neste caso, seria o Sindicato dos Vigilantes do Ceará.

Além disso, o sindicato é uno, o que quer dizer que deverá haver apenas e tão somente um único sindicato para representar uma categoria, seja profissional ou econômica, em dada base territorial, conforme preceitua o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, o qual proíbe “... a criação de mais de uma organização, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

A legitimação para o sindicato representar os trabalhadores é mitigada em apenas duas hipóteses legais.

A primeira hipótese está prevista no art. 611, § 2º, da CLT que prescreve o seguinte:

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

Desse modo, é atribuída legitimidade subsidiária às Federações e Confederações, que são entidades sindicais de grau superior, para celebrarem convenções coletivas de trabalho

quando em favor de categorias inorganizadas em sindicatos na base territorial. Desse modo, percebe-se que as Federações ou Confederações só poderão atuar quando na falta dos sindicatos, pois estes sempre terão prioridade na negociação.

A segunda hipótese está prevista no art. 617, §1º, da CLT que dispõe que:

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

Neste caso, diferentemente da hipótese analisada anteriormente, é atribuída legitimidade para Federações e Confederações no lugar dos sindicatos desinteressados, podendo aquelas celebrarem acordos coletivos de trabalho quando estes não se desincumbirem da sua obrigação de assumir a direção dos entendimentos entre empresa e empregados.

O dispositivo legal retrocitado ainda vai além ao dar legitimidade aos próprios empregados da empresa, associados ou não, para negociarem o acordo coletivo diretamente com o empregador quando tanto os sindicatos, quanto as Federações e Confederações, se omitirem, podendo levar a negociação até o final, fechando o acordo.

Logo, percebe-se que, em ambas as hipóteses, o que se busca é sempre preservar a negociação coletiva no âmbito das relações trabalhistas, uma vez que seria injusto para os trabalhadores deixarem de negociar melhores condições de trabalho, junto aos empregadores, apenas porque não possuem um sindicato para representar a sua categoria ou porque o mesmo se recusa a assumir o seu encargo.

De todo modo, deve-se ressaltar que, segundo a legislação trabalhista brasileira, a legitimidade para representar os trabalhadores ou empregadores nas negociações coletivas será, prioritariamente, dos sindicatos das respectivas categorias e, apenas excepcionalmente, será atribuída a legitimação para as Federações e Confederação, ou até aos próprios empregados quando se tratar de acordos coletivos de trabalho.

No capítulo seguinte, abordar-se-á os tipos de cláusulas normativas que são admitidas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, analisando-se os limites jurídicos da autonomia privada coletiva.

3 ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A autonomia privada individual sofre limitações nas relações trabalhistas em razão do princípio da irrenunciabilidade. Este estabelece, em linhas gerais, a impossibilidade de o trabalhador abrir mão de vantagens asseguradas pelo Direito do Trabalho em seu próprio benefício, conforme preceitua o art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Já nas relações coletivas de trabalho, a realidade é diferente, uma vez que há uma maior liberdade para negociar, pois, conforme exposto no capítulo anterior, a condição de hipossuficiente do trabalhador é mitigada quando este é representado pelo sindicato de sua categoria, permitindo que haja um diálogo mais igualitário entre patrão e obreiro.

Seguindo esse raciocínio, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 590415/SC, reconheceu que nas negociações coletivas há uma maior liberdade do que nas relações individuais de trabalho, *in verbis*:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. [...] 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. [...] (RE 590415, Relator Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015).

Em razão disso, o protecionismo existente nas relações individuais de trabalho é atenuado nas negociações coletivas para que haja uma flexibilização e, assim, seja possível a criação de novas normas que passarão a reger as relações entre empregador e trabalhador.

Adiante será feita uma análise das alterações possíveis por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho para que se compreenda os limites da autonomia privada coletiva.

3.1 Cláusulas *in melius*

As cláusulas *in melius* são estipulações benéficas para o trabalhador previstas nos instrumentos negociais coletivos, ou seja, estabelecem condições de trabalho mais vantajosas do que aquelas previstas na legislação trabalhista.

Dessa forma, as cláusulas *in melius* elevam o nível de proteção dos trabalhadores, pois concedem direitos além dos dispostos em lei, evidenciando, assim, o quão importante pode ser a negociação coletiva para a classe obreira.

A doutrina é uníssona em admitir as cláusulas *in melius* nos instrumentos coletivos de trabalho por entender que a sua existência acaba por colaborar com a proteção ao trabalhador. Seguindo esse entendimento, Oliva (2001, p. 97) explica que:

Essa origem multifária (plurinormativista) faz com que o Direito do Trabalho viva em constante ebulição. Como regra, entretanto, as alterações *in melius*, ou seja, aquelas que trazem estipulações mais benéficas para o trabalhador, são sempre permitidas, ainda que contrariem normas tidas como hierarquicamente superiores.

O Direito do Trabalho tem como um dos seus principais pilares o princípio da proteção que busca corrigir as desigualdades existentes, no plano das relações trabalhistas, entre empregador e trabalhador, tendo em vista a condição de hipossuficiente deste, de forma a criar uma superioridade jurídica em favor da classe obreira (BARROS, 2016).

Logo, por o Direito do Trabalho procurar, sempre que possível, proteger o trabalhador, é admissível que as convenções e acordos coletivos de trabalho estabeleçam normas mais benéficas para o obreiro do que as previstas na lei.

Nesse sentido, dando concretude ao princípio retromencionado, a Constituição Federal trouxe elencados 34 (trinta e quatro) incisos no seu art. 7º dispondo sobre direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de estabelecer, no caput do referido artigo, que poderão ser instituídos outros direitos, além daqueles constitucionais, que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

Ou seja, a Lei Maior fixa apenas um piso, um mínimo de direitos a serem observados, pois sempre será permitido que seja melhorada a condição do trabalhador, uma vez que ele é a parte mais vulnerável da relação laboral.

Assim, depreende-se que a própria Constituição Federal dá o aval para que, nas negociações coletivas, possam ser estipulados direitos trabalhistas que vão além dos previstos na legislação.

Desse modo, percebe-se que as cláusulas *in melius* são sempre admitidas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, tendo em vista que um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é proteger a parte hipossuficiente, que é o trabalhador.

Pode-se dizer, então, que os convênios coletivos serão instrumentos para estipulação de cláusulas *in melius* como regra geral.

Superado esse assunto, serão analisadas a seguir as cláusulas *in pejus* que, ao contrário das cláusulas *in melius*, são objeto de maiores divergências.

3.2 Cláusulas *in pejus*

As cláusulas *in pejus* são estipulações previstas nos diplomas negociais coletivos que reduzem vantagens antes asseguradas aos trabalhadores. Essas cláusulas devem ser negociadas apenas quando realmente se fizer necessário, pois vão de encontro ao caráter protecionista do Direito do Trabalho.

Assim, as cláusulas *in pejus* devem ser consideradas exceções nas convenções e acordos coletivos de trabalho, já que a negociação coletiva não pode ser utilizada como mecanismo para suprimir direitos trabalhistas, pois prejudicaria as condições do trabalhador que, como já exposto anteriormente, é a parte mais vulnerável da relação de trabalho, merecendo, por isso, uma maior proteção.

Nesse sentido são os ensinamentos de M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 252):

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel – ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora –, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho.

Acontece que, às vezes, admitir as cláusulas *in pejus* acaba por ser uma forma de proteger o trabalhador, pois há situações em que a negociação de direitos trabalhistas se faz necessária. Um exemplo desse caráter benéfico ocorre quando há necessidade de recuperar

uma empresa que está passando por uma crise econômica, impedindo, assim, que ela entre em falência e, conseqüentemente, que vários trabalhadores fiquem desempregados.

Logo, é mais vantajoso para o trabalhador ter alguns direitos reduzidos por um determinado tempo do que perder o seu emprego. Por isso as cláusulas *in pejus* são admitidas nas negociações coletivas em determinadas ocasiões, pois podem ser necessárias não só para o empregador como também para o próprio trabalhador.

Por outro lado, as cláusulas *in pejus* sofrem algumas limitações, tendo em vista que há direitos trabalhistas que não podem ser diminuídos ou suprimidos, mesmo em épocas de crise econômica.

Seguindo esse raciocínio, Nascimento (2015, p. 443) explica que:

Não é possível comparar cláusulas não essenciais à proteção do trabalhador com cláusulas fundamentais para a sua defesa, o que permite diferir o tratamento a ser dispensado a umas e a outras, aquelas passíveis de redução, estas não permitindo, por sua função, a mesma flexibilidade; diferem, também, cláusulas de ordem pública de cláusulas não revestidas da mesma imperatividade, o que permite interpretações também diferentes, aquelas imunes às estipulações *in pejus*, estas em nada as impedindo.

Conforme exposto pelo referido autor, existem dois grupos de cláusulas, um grupo que é composto por direitos essenciais para a defesa do trabalhador e outro que não interfere na proteção dele, sendo que este grupo pode sofrer reduções, mas aquele é imune às alterações *in pejus*.

Ou seja, há normas trabalhistas que são indispensáveis na defesa do bem-estar da classe obreira e que, por isso, não podem sofrer reduções em hipótese alguma, e outras que podem sofrer alterações *in pejus* por não serem tão relevantes para a defesa da dignidade do trabalhador.

Nascimento (2015, p. 443) explica, ainda, que os direitos legais podem sofrer alterações *in pejus* quando a própria lei autorizar, pois “a lei é expressão da vontade geral e, por expressar o interesse geral, pode sobrepor-se ao particular”. Desse modo, só é possível que um direito trabalhista assegurado por lei seja reduzido ou suprimido por meio da via negocial coletiva quando um instrumento legal assim autorizar.

Já para Cassar (2017, p. 1226): “o empregador poderá propor a flexibilização de certos direitos previstos em lei e que não violem os constitucionais”. Sendo assim, o norte para a

flexibilização de direitos é a Constituição Federal, uma vez que os direitos previstos nesta são imunes às alterações *in pejus* e os direitos que não estão previstos na Magna Carta podem sofrer reduções.

A tese dos direitos trabalhistas constitucionais serem insuscetíveis de sofrerem reduções tem razão de ser, uma vez que a Constituição Federal se encontra no vértice do sistema jurídico brasileiro, estando, pois, hierarquicamente acima das leis infraconstitucionais, assim como das convenções e acordos coletivos de trabalho (SILVA, 2013).

A Constituição Federal estabelece uma série de direitos trabalhistas que estão previstos nos artigos 6º a 11º, no capítulo que trata dos direitos sociais. Nesses artigos se encontram direitos fundamentais que não poderão ser derogados por negociação coletiva.

Porém, a própria Constituição Federal estabelece no seu art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, alguns direitos trabalhistas que, excepcionalmente poderão ser objeto de estipulação nos instrumentos negociais coletivos, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

[...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

Dessa forma, é admitido que sejam negociados por convenções e acordos coletivos de trabalho: a redução salarial, a compensação de horários e redução da jornada de trabalho, bem como a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, pois, embora se tratem de direitos constitucionais, a própria Carta Maior autoriza que sejam objeto de negociação coletiva, excepcionando, assim, a regra geral.

Adiante, será estudado o princípio da adequação setorial negociada que trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, ou seja, em que hipóteses serão admitidas, ou não, as cláusulas *in pejus*.

3.3 Princípio da adequação setorial negociada

M. G. Delgado (2018, p. 1667) define o princípio da adequação setorial negociada como sendo “os critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal”. Ninguém melhor do que o referido autor para explicar o princípio em questão, tendo em vista que foi o que mais se aprofundou na análise do tema.

A adequação a que se refere o princípio retrocitado haverá de acontecer entre os interesses contrapostos de trabalhadores e empregadores, conforme explica Gomes (2005, p. 188): “... para, de um lado, propiciar a obtenção das metas de produtividade nos moldes exigidos pela competitividade, e, de outro, fortalecer a dignidade do trabalhador no próprio local de prestação de serviços...”.

Assim, M. G. Delgado (2001, p. 96) ensina que:

Pelo *princípio da adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementem um padrão setorial de direitos superiores ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralahistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

O primeiro caso especificado acima refere-se às cláusulas *in melius* que, conforme explicado anteriormente, são disposições previstas nas convenções e acordos coletivos de trabalho que são benéficas para os trabalhadores por estabelecerem condições de trabalho mais vantajosas do que as dispostas em lei.

Esse tipo de norma autônoma juscoletiva é absolutamente admitido na negociação coletiva por servir como mecanismo de proteção para a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Já no segundo caso, as cláusulas previstas nos instrumentos negociais coletivos podem prevalecer sobre o disposto em lei, ainda que *in pejus*, isto é, reduzindo vantagens antes asseguradas aos trabalhadores, quando os direitos trabalhistas transacionados sejam de indisponibilidade apenas relativa, e não de indisponibilidade absoluta.

Os direitos de indisponibilidade absoluta são direitos fundamentais que, por terem alta relevância, afrontaria a dignidade humana caso sofressem supressão ou relativização, merecendo, por isso, uma maior proteção da ordem jurídica.

Nesse sentido, Meirelles (2017, p. 86) dá exemplos do que seriam esses direitos de indisponibilidade absoluta:

Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta parecer um tanto vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondem a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, o direito a férias, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc.

Dessa forma, percebe-se que os direitos de indisponibilidade absoluta seriam aqueles essenciais para que o trabalhador tenha condições dignas para trabalhar, ou seja, são patamares civilizatórios mínimos.

Por outro lado, os direitos de indisponibilidade relativa são todos aqueles que excedem esse patamar mínimo e que, por não ferirem a dignidade humana do trabalhador, podem sofrer alterações *in pejus* por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Como forma de esclarecer o tema, M. G. Delgado (2018, p. 1669) elenca, de forma sucinta, onde estão previstos os direitos trabalhistas que não podem sofrer alterações *in pejus* nos diplomas negociais coletivos:

Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho).

Conforme explicado no item anterior, os direitos trabalhistas constitucionais não podem sofrer reduções por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho, uma vez que a Constituição Federal está no topo da ordem jurídica brasileira, sendo, assim, juridicamente superior a esses instrumentos negociais coletivos.

Além disso, no que diz respeito às normas internacionais, o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal estipula que: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Logo, os direitos trabalhistas previstos nesses tratados e convenções internacionais, por serem equivalentes às emendas constitucionais, terão o mesmo tratamento de uma norma constitucional, não podendo também sofrer alterações *in pejus*.

Da mesma forma, os direitos trabalhistas dispostos nas leis federais, quando assegurarem patamares de cidadania econômica e segurança no trabalho, não podem ser reduzidos por meio da negociação coletiva.

Isso se dá em razão dessas normas infraconstitucionais assegurarem ao trabalhador direitos básicos, como o direito à vida, à saúde e à valorização do trabalho, o que se encontra previsto na própria Constituição Federal.

Ou seja, apesar de não estarem previstos na Carta Magna, há direitos que foram criados para assegurar os constitucionais e, caso sejam violados, afrontariam diretamente a própria Lei Maior.

Desse modo, percebe-se que, conforme exposto anteriormente, a Constituição Federal delimita as fronteiras dos direitos trabalhistas que são, ou não, suscetíveis de sofrer reformas *in pejus*.

Contudo, os direitos trabalhistas que não estão abrangidos por nenhuma das três hipóteses explanadas acima, podem sofrer limitações por meio dos instrumentos negociais coletivos. Isso é necessário para que, como visto anteriormente, as normas trabalhistas possam se adequar à realidade econômica que a empresa enfrenta.

Logo, o princípio da adequação setorial negociada é próprio para ser aplicado em épocas de crise econômica, de forma a se evitar o pior, que seria, por exemplo, o

encerramento das atividades fabris, o que traria consequências negativas para a sociedade como um todo (MEIRELES, 2017).

No capítulo seguinte, será abordada a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, considerando-se as alterações que o novo diploma legal trouxe para a negociação coletiva trabalhista no que diz respeito ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

4 REFORMA TRABALHISTA: O QUE PODE SER NEGOCIADO?

A Lei nº 13.467/2017, vigente desde 11 de novembro de 2017, instituiu a chamada Reforma Trabalhista que modificou diversos dispositivos da CLT e de outros diplomas legais trabalhistas.

As mudanças trazidas pela nova Lei causaram impactos, inclusive, na negociação coletiva, sendo que o principal deles foi em razão da inclusão dos artigos 611-A e 611-B à CLT. O primeiro dispositivo elenca um rol de temas que podem ser objeto de negociação coletiva, ainda que contrariando a própria lei, enquanto que o segundo aponta quais os direitos trabalhistas que não podem ser negociados coletivamente.

Assim, percebe-se que a Reforma Trabalhista acabou por prestigiar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado ao dar uma maior liberdade às negociações coletivas.

No decorrer deste capítulo será analisado o conteúdo dos artigos 611-A e 611-B da CLT, assim como as consequências jurídicas que a valorização da prevalência do negociado sobre o legislado trouxe para a negociação coletiva trabalhista.

4.1 Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, alterou a CLT e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, com a finalidade de adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho, tendo, por isso, levado o nome de Reforma Trabalhista.

Desde a sua promulgação, o novo diploma legal vem recebendo diversas críticas, em sua maioria negativas, sendo visto como um instrumento normativo criado para beneficiar a classe dos empregadores por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido são os comentários expostos por M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 40):

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.

Em razão disso, por buscar afastar o núcleo central de proteção do Direito do Trabalho, é que a Reforma Trabalhista tem sido objeto de várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADINS perante o Supremo Tribunal Federal, as quais defendem a inconstitucionalidade de alguns dos artigos da nova Lei, totalizando, até o momento, 44 (quarenta e quatro) ADINS¹.

Acontece que a aprovação da Lei 13.467/2017 ocorreu às pressas pelo Congresso Nacional, na surdina, sem a devida participação dos grupos sociais (trabalhadores, sindicatos, doutrinadores, magistrados).

Assim, por não ter existido o necessário debate em relação ao texto do novo diploma legal antes da sua aprovação, a Reforma Trabalhista ganhou um caráter impopular perante a sociedade, em especial perante a classe obreira.

F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 9) ao explicam quais são as principais pretensões da nova Lei:

A verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é a ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato.

Conforme exposto pelos referidos autores, a Reforma Trabalhista buscou diminuir o caráter protecionista do Direito do Trabalho, e uma das maneiras de se alcançar esse objetivo foi por meio da negociação coletiva que, com as alterações trazidas pelo novo diploma legal, passou a ter uma abrangência maior, podendo abarcar mais direitos trabalhistas.

Nesse seguimento, será estudado o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado que, como dito anteriormente, ganhou uma maior relevância após o surgimento da Lei nº 13.467/2017.

4.2 Princípio da prevalência do negociado sobre o legislado

¹ A informação transcrita foi extraída da matéria publicada pelo site Advocacia José Eduardo Duarte Saad: “Tabela das ADINS – Reforma Trabalhista”. Disponível em: <<http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 17 mai. 2019.

Embora a Reforma Trabalhista tenha afetado diversos dispositivos da CLT, que contemplam uma amplitude de temas, a prevalência do negociado sobre o legislado foi uma das alterações principais da nova Lei por causar tantos impactos na negociação coletiva trabalhista.

O princípio da prevalência do negociado sobre o legislado consiste em dar uma maior relevância às disposições contidas nas convenções e acordos coletivos de trabalho. Desse modo, na hipótese de o conteúdo das cláusulas dos instrumentos negociais coletivos entrarem em conflito com o disposto na legislação trabalhista, deverá ser aplicado o que foi pactuado coletivamente, ao invés da lei.

F. G. M. Lima (2017, p. 9) dá ensinamentos sobre o princípio em análise:

A estrutura trazida pela Lei nº 13.467/2017 confere um papel especial às negociações coletivas (art. 611-A, CLT), tornando-as superiores à lei, observadas as exceções do art. 611-B e os casos de nulidade. A ideia de que se trata de “princípio” vem ganhando corpo e, de fato, parece que assim o seja, mas em termos. Não porque provenha da lei (que não utiliza expressamente este vocábulo, “princípio”) ou porque seja estrutural do Direito Coletivo do Trabalho. É mais apropriado dizer que se trata de subprincípio, inserido em outro maior, o princípio da autodeterminação coletiva; ou que seja uma das emanações deste.

Conforme exposto acima, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado deriva de outro princípio, o da autodeterminação coletiva, que é um princípio próprio do Direito Coletivo do Trabalho.

O princípio da autodeterminação coletiva estimula a autocomposição nas relações de trabalho e privilegia as normas construídas pela via dialogal, entre trabalhadores e empregadores. Sendo assim, percebe-se que, com a valorização que a Reforma Trabalhista deu à prevalência do negociado sobre o legislado, o princípio da autodeterminação coletiva foi alçado a um novo pedestal (LIMA, F. G. M., 2017).

Na realidade, antes mesmo da Reforma Trabalhista surgir, as normas coletivas já exerciam alguma prevalência sobre a lei, no entanto, com as alterações que o novo diploma legal trouxe através da inserção dos artigos 611-A e 611-B à CLT, a exceção virou a regra.

Assim, tendo em vista que a Lei nº 13.467/2017 trouxe maior liberdade para a negociação coletiva trabalhista, teme-se que haja uma precarização dos direitos trabalhistas que passariam a ser transacionados em alta escala, perdendo o seu devido valor.

Nesse sentido, precisas são as palavras de Correia e Miessa (2018, p. 530) ao analisarem o tema:

As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos empresários é o de que, com a flexibilização, haveria maior possibilidade de manter os empregos. Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos dos trabalhadores, muitas vezes, submetidos ao poder econômico dos empregadores. Assim sendo, se a proteção legislativa diminuísse, haveria precarização das condições de trabalho dos empregados.

Dessa forma, para que não haja uma precarização das condições de trabalho por meio da negociação dos direitos trabalhistas, é necessário que haja uma forte atuação dos sindicatos dos trabalhadores.

Adiante, será analisado o conteúdo do art. 611-A da CLT que contém o novo rol de temas que podem ser objeto de negociação coletiva, mesmo quando contrariarem a legislação trabalhista.

4.3 Art. 611-A da CLT: Temas trabalhistas coletivamente negociáveis

O art. 611-A da CLT elenca um rol de direitos trabalhistas que poderão ser transacionados por meio de negociação coletiva, prevalecendo sobre o disposto na legislação trabalhista.

O dispositivo em questão inicia da seguinte forma: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”. Assim, percebe-se que na redação legal consta o termo “entre outros”, o que dá uma noção de que se trata de um rol apenas exemplificativo, ou seja, é possível que outros temas, além dos previstos no referido artigo, sejam objeto de negociação coletiva e tenham prevalência sobre a lei.

No entanto, há autores que ignoram a redação do caput do art. 611-A e defendem que na verdade o rol é taxativo, conforme explicam F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 95): “Por sua vez, a lista de direitos elencados no art. 611-A, que podem ser negociados apesar da lei é *numerus clausus*, ou seja, fechada, não comportando ampliação”.

Acontece que, conforme entendimento esposado por Nascimento (2015, p. 443): “As estipulações *in pejus* de direitos assegurados por lei, quando autorizadas por lei, são admitidas”. Logo, não seria razoável aceitar que outros direitos trabalhistas, que não os elencados no art. 611-A, possam ser transacionados por meio dos instrumentos negociais coletivos e ter prevalência sobre a lei quando prejudiciais ao trabalhador.

A seguir, passa-se à análise do conteúdo do rol do art. 611-A da CLT, *in verbis*:

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 jornadas 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.

O inciso I do artigo acima transcrito dispõe que a negociação coletiva pode fixar a duração do trabalho, mas desde que dentro dos limites constitucionais, que são de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, conforme previsto no art. 7º, inc. XIII, da Constituição Federal.

Já o inciso II do art. 611-A da CLT prevê que a negociação coletiva pode reger a instituição do sistema de compensação de horários, conforme previsto na parte final do art. 7º, inc. XIII, da Constituição Federal, inclusive o banco de horas anual, previsto no art. 59, § 2º, da CLT, que autoriza que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho seja respeitada no período máximo de um ano, além de não poder ultrapassar o limite de dez horas diárias.

O inciso III do art. 611-A da CLT dispõe que a negociação coletiva pode dispor sobre intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Desse modo, a empresa não precisará comprovar todos os requisitos previstos no art. 71, § 3º, da CLT para que, por meio de ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, o limite mínimo do intervalo intrajornada seja reduzido para trinta minutos.

Segundo o inciso IV do art. 611-A da CLT, a negociação coletiva é o veículo hábil para a instauração na empresa do Programa Seguro-Emprego (Lei nº 13.189/2015), que busca a redução da jornada e a redução compatível do salário do trabalhador. F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 96) explicam melhor do que se trata o Programa Seguro-Emprego:

Por esse acordo todos os empregados abrem mão de parcela salarial em benefício de todos. Se de 1.000 operários, a empresa necessita despedir 200, é mais humano que se reduzam a jornada e os salários para manter no emprego todos os operários. A Lei n. 13.189/2015 instituiu o PPE – Programa de Proteção ao Emprego, para franquear e estimular essa negociação, permitindo a redução de jornada e salário em até 30%. Mas os trabalhadores terão uma compensação paga pelo FAT de 50% da parcela, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego. Contudo essa situação deve ser temporária e o salário não ficará inferior ao mínimo legal.

Por outro lado, o inciso V do art. 611-A da CLT estabelece que a negociação coletiva pode apontar quais são os cargos considerados de confiança dentro de uma empresa, o que fará com que o empregado seja excluído do Capítulo “Da Duração do Trabalho” contido na CLT, ou seja, perderá o direito às horas extras, noturnas, intervalos, etc.

O inciso VI do art. 611-A da CLT dispõe que a negociação coletiva pode participar da elaboração e aprovação do regulamento empresarial, que é uma espécie de lei interna da empresa, isto é, um conjunto de regras criadas pelo empregador para melhor organizá-la.

De acordo com o inciso VII do art. 611-A da CLT, o instrumento negocial coletivo poderá versar, ainda, sobre a representação dos empregados. O art. 11 da Constituição Federal

estabelece que, nas empresas com mais de 200 empregados, deve haver a eleição de um representante dos empregados para promover o entendimento direto com o empregador.

O inciso VIII do art. 611-A da CLT estabelece que o instrumento negocial coletivo pode tratar do teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.

No tocante ao teletrabalho, o instituto se refere ao trabalho desempenhado à distância, ou seja, fora do ambiente da empresa. O tema é regulado pelos artigos 75-A a 75-E da CLT, além do art. 62, inc. III, da CLT que exclui os teletrabalhadores do controle de jornada.

Por sua vez, o trabalho em regime de sobreaviso consiste no tempo em que o empregado permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Nesse caso, o empregado receberá apenas 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime até no máximo 24 horas, conforme consta no art. 244, § 2º, da CLT.

Já o trabalho intermitente se trata de modalidade de contrato de trabalho inserida pela Reforma Trabalhista nos artigos 443, § 3º, e 452-A, ambos da CLT, em que a prestação de serviços não é contínua, mas com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses. Vale ressaltar que a hora de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário mínimo àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O inciso IX do art. 611-A da CLT trata da possibilidade de a remuneração por produtividade e por desempenho individual ser estabelecida por instrumento negocial coletivo com prevalência sobre a lei. Conforme explicado por Correia e Miessa (2018, p. 544): “Na remuneração por produtividade o empregado receberá de acordo com a quantidade produzida, ou seja, o salário estará intimamente ligado ao seu desempenho pessoal, independentemente do tempo gasto”.

De acordo com o inciso X do art. 611-A da CLT, a modalidade de registro de jornada pode ser objeto de convenção e acordo coletivo de trabalho com prevalência sobre a lei. Logo, será possível que cada categoria profissional negocie com a empresa a modalidade de registro de jornada que melhor satisfaça às suas necessidades.

Da mesma forma, segundo o inciso XI do art. 611-A da CLT, a negociação coletiva pode, ainda, atuar com respeito à compensação do dia trabalhado em feriado com a folga fixa para outro dia.

O inciso XII do art. 611-A da CLT dispõe que a negociação coletiva pode fixar cláusula específica sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Este inciso é, sem dúvidas, um dos mais polêmicos do artigo em comento, uma vez que trata do enquadramento do grau de insalubridade, que é norma de saúde pública.

Em razão disso, F. M. M. Lima e F. P. R. M. Lima (2017, p. 99) consideram inconstitucional o dispositivo em questão:

[...] isso é inconstitucional, porque o enquadramento se dá em níveis mínimo, médio e máximo, conforme o grau de nocividade do ambiente de trabalho para a saúde. E os níveis de nocividade são aferidos por perícia especializada, realizada segundo os parâmetros legais e da Portaria n. 3.214/1978, NR-15. Portanto, não comporta negociação individual ou coletiva nesse tema.

Além do inciso XII do art. 611-A da CLT afrontar regra imperativa da Constituição Federal, no que se refere ao seu art. 7º, inc. XXII, que diz respeito à saúde da pessoa humana que vive do trabalho, também contraria a própria Lei da Reforma Trabalhista que, no art. 611-B, caput e inc. XVII, da CLT, afirma que constituem objeto ilícito de negociação coletiva a redução ou supressão de direitos que resultem de “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho prevista em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”.

Por outro lado, tentando dar uma interpretação sistemática ao dispositivo em análise, F. G. M. Lima (2017, p. 11) explica que:

Quando seu inc. XII possibilita negociação coletiva sobre “enquadramento do grau de insalubridade”, significa que: (a) o adicional respectivo ao grau será devido, já que a lei não fala em supressão, mas de “enquadramento”; (b) o valor do adicional será negociado se ocorrer, de fato, dúvida quanto ao enquadramento, com prícias duvidosas ou discrepantes, ou quando a negociação fixar o adicional superior (ex.: de grau mínimo para médio ou superior). Esta inteligência é a que melhor se adequa ao caráter sistemático, considerando, ainda, o disposto no inc. XVII do art. 611-B, CLT.

Dessa forma, o inciso XII do art. 611-A da CLT seria aplicado apenas nas hipóteses em que houvesse dúvidas periciais sobre o grau de insalubridade, ou quando a negociação fixasse um grau superior, ou seja, beneficiasse o obreiro.

Na mesma direção, o inciso XIII do art. 611-A da CLT estabelece que a negociação coletiva pode fixar cláusula específica sobre a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Da mesma forma que explicado em relação ao dispositivo anterior, o inciso XIII também é inconstitucional por violar medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, afrontando o art. 7º, inc. XXII, da Constituição Federal, além de contrariar o disposto no art. 611-B, inc. XVII, da CLT.

Nesse sentido são as críticas tecidas por M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 264):

A análise técnica, cinética e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, com o fito de permitir (ou não) a extrapolação da duração normal do trabalho, consiste em medida prudente, sensata, razoável e proporcional, explicitamente enfatizada pela ordem jurídica (art. 60 da CLT), não podendo – e nem devendo – ser afastada por cláusula de negociação coletiva trabalhista.

A negociação coletiva pode, também, atuar na regulação da parcela de prêmios de incentivo em bens ou serviços, conforme mencionado no inciso XIV do art. 611-A da CLT. Tais prêmios são concedidos como meio de estimular o trabalhador a desempenhar sua função com mais zelo e produtividade.

Por fim, o inciso XV do art. 611-A da CLT prevê que os instrumentos negociais coletivos podem dispor sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, que é, em síntese, o rateio com os empregados de um percentual do lucro da empresa. Tal benefício é desvinculado da remuneração, conforme art. 7º, inc. XI, da Constituição Federal.

Assim, diante de todo o exposto, percebe-se que o rol do art. 611-A da CLT é bastante amplo, tendo abarcado diversos temas da seara trabalhista.

4.3.1 Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva

As cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho podem ser objeto de discussão no Poder Judiciário, seja de forma incidental, em uma reclamação trabalhista, ou por meio de uma ação anulatória, que é o meio mais adequado para se anular uma cláusula negocial coletiva que se encontra eivada de algum vício.

Acontece que a Reforma Trabalhista trouxe limitações à atuação do Poder Judiciário no controle desses instrumentos negociais coletivos, conforme prevê o § 1º do art. 611-A da CLT: “No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação”.

O dispositivo em comento faz referência ao art. § 3º do art. 8º da CLT que diz o seguinte:

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.

Desse modo, segundo os dispositivos acima transcritos, ao analisar os instrumentos negociais coletivos, a Justiça do Trabalho deverá apenas verificar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Assim, restringe-se a atuação dos juízes do trabalho na interpretação das normas coletivas, que deverão analisar tão somente a adequação destas aos requisitos de validade do negócio jurídico, que se encontram previstos no art. 104 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Ocorre que o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva acaba por violar outros dois princípios constitucionais: o princípio da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça, ambos previstos no art. 5º, inc. XXXV, da Constituição Federal que dispõe que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Corroborando com esse entendimento são as palavras de Correia e Miessa (2018, p. 531):

Ao restringir o âmbito da análise dos acordos e convenções coletivas apenas aos requisitos do negócio jurídico, a lei está excluindo da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça ao direito que não esteja contida apenas nesses requisitos. É possível mencionar, por exemplo, a necessidade de anulação das cláusulas do instrumento coletivo de trabalho quando houver violação aos preceitos constitucionais, de direitos indisponíveis etc. Afronta-se o próprio texto da CLT, que traz limites impostos no art. 611-B.

Conforme exposto acima, não seria prudente limitar a análise feita pela Justiça do Trabalho, das convenções e acordos coletivos, à verificação dos requisitos do negócio jurídico,

pois há direitos que são resguardados pelo Direito do Trabalho que não estão contidos naqueles requisitos.

Logo, por violar o princípio do acesso à Justiça e da inafastabilidade da jurisdição, uma vez que restringe a esfera de atuação do Poder Judiciário na análise dos instrumentos negociais coletivos, entende-se que o § 1º do art. 611-A da CLT é inconstitucional.

4.3.2 Princípio da contrapartida

O princípio da contrapartida estabelece a necessidade de existirem concessões recíprocas no processo negocial coletivo, ou seja, nas convenções e acordos coletivos de trabalho deve haver cláusulas que estabeleçam benefícios para ambas as partes, empregado e empresa.

Antes da Reforma Trabalhista havia dúvidas sobre a obrigatoriedade de existir contrapartidas em instrumentos negociais coletivos, tendo em vista que a legislação não era clara em relação ao assunto.

Porém, uma das mudanças trazidas pela Lei nº 13/467/2017 para a negociação coletiva foi a desnecessidade de existir contrapartidas nos instrumentos negociais coletivos, conforme previsto no § 1º do art. 611-A da CLT, veja-se: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

Dessa maneira, segundo o dispositivo retrocitado, uma cláusula coletiva não pode ser considerada nula por beneficiar apenas uma das partes na negociação coletiva e não apresentar contrapartidas.

No entanto, há uma exceção a essa regra, pois o § 3º do art. 611-A estabelece uma hipótese em que será obrigatória a previsão de contrapartida no instrumento negocial coletivo, *in verbis*: “Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

Assim, caso uma empresa esteja passando por crises econômicas e financeiras, poderá reduzir as jornadas e salários dos seus empregados por meio de negociação coletiva, desde

que haja a contrapartida de previsão contra dispensa imotivada durante a vigência do instrumento negocial coletivo.

Embora, em regra, as contrapartidas não sejam obrigatórias, caso as mesmas se encontrem previstas nos instrumentos negociais coletivos, o § 4º do art. 611-A da CLT estabelece 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”. Ou seja, em resumo, o acessório acompanha o principal.

Por exemplo, imagine-se que há um acordo coletivo de trabalho em que é estabelecida uma cláusula negocial que diminui a jornada de trabalho dos empregados e proporcionalmente os seus salários, no entanto, em contrapartida, prevê outra cláusula que protege esses empregados contra dispensa imotivada até a vigência do referido acordo coletivo. Ocorre que a Justiça do Trabalho, ao julgar uma ação anulatória proposta contra a cláusula que estabeleceu a redução de jornada de trabalho e salário, declara a referida cláusula negocial nula por estar eivada de algum vício. Diante disso, a cláusula que protegia os trabalhadores contra dispensa imotivada deverá também ser declarada nula, segundo prescreve o § 4º do art. 611-A da CLT.

Após ser analisado o conteúdo do art. 611-A da CLT, será estudado, a seguir, o conteúdo do art. 611-B do mesmo diploma legal, onde são traçados os limites do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

4.4 Art. 611-B da CLT: Limitações à negociação coletiva trabalhista

O art. 611-B da CLT elenca em 30 incisos os direitos trabalhistas que não podem ser reduzidos ou excluídos por negociação coletiva trabalhista. Segundo a redação do referido dispositivo legal, trata-se de um rol taxativo, ou seja, que não comporta outras previsões que não aquelas que constam no seu texto, veja-se: “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos: [...]”.

Ocorre que, embora no caput do art. 611-B da CLT conste a expressão “exclusivamente”, dando a entender que outros temas não poderão compor o rol de objetos ilícitos de convenções e

acordos coletivos de trabalho, há opiniões contrárias a esse entendimento, conforme demonstra os ensinamentos de M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 266):

Entretando, uma vez mais, a interpretação meramente gramatical e literalista se mostra bastante defeituosa e censurável, conduzindo a resultados interpretativos absurdos. É claro que outros temas estão excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva trabalhista, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, de alguns de seus preceitos normativos específicos.

Seguindo o mesmo raciocínio são as palavras de Cassar e Borges (2017, p. 82):

Logo, apesar do vocábulo “exclusivamente” contido no *caput* do art. 611-B da CLT, é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva que viole, por exemplo, os direitos da personalidade e liberdades garantidas na Constituição, além dos princípios e valores constitucionais. Não poderá, assim, a norma coletiva violar a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra do trabalhador, determinando, por exemplo, utilização de uniforme indecente, que exponha as partes íntimas, ou autorizando o monitoramento dos banheiros, excluir a responsabilidade extrapatrimonial decorrente da vilação de algum bem imaterial contido no inciso X do art. 5º da CF; restringir a liberdade do trabalhador; impedindo, por exemplo, seu afastamento do local de trabalho durante os intervalos; ou impedir a contratação ou promoção de algum trabalhador por motivo de crença, etnia, gênero ou opção sexual etc.

Dessa forma, percebe-se que há diversos temas que, embora não estejam contidos no rol do art. 611-B da CLT, não podem ser objeto de negociação coletiva, pois violariam direta ou indiretamente direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

O rol do art. 611-B da CLT contém os seguintes temas, *in verbis*:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva e 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 desempre, 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 reguladoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidente 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 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 os trabalhadores 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-la 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 4000 desta Consolidação.

[...]

Por meio da análise do artigo retrocitado, nota-se que grande parte do seu conteúdo não passa de uma repetição dos direitos constitucionais previstos nos artigos 7º a 9º da Constituição Federal.

Assim, os incisos II a XXVIII do art. 611-B da CLT se referem a direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, salário mínimo, décimo terceiro salário, salário-família, repouso semanal remunerado, licença-maternidade, licença-paternidade, férias, aviso prévio, entre outros, que, por possuírem *status* constitucional, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva. Isso se deve ao fato da Reforma Trabalhista ser uma lei ordinária, ou seja, infraconstitucional, estando, pois, hierarquicamente abaixo da Carta Magna.

Por outro lado, o inciso I do art. 611-B da CLT dispõe que as normas acerca de identificação do trabalhador estão excluídas do âmbito da negociação coletiva. A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é documento pessoal e obrigatório do empregado que deverá ser assinada pelo empregador na ocasião da contratação daquele. Segundo Correia e Miessa (2018, p. 584), “o legislador acertou em excluir do âmbito da negociação coletiva as normas acerca da identificação do trabalhador, pois são dispositivos de ordem pública, cujas anotações não trazem impactos apenas no âmbito da relação de emprego”.

Já o inciso XXVIII do art. 611-B da CLT estabelece que a negociação coletiva não pode versar sobre isenção ou renúncia de tributos e de outros créditos de terceiros. De acordo com o art. 3º do Código de Tributação Nacional – CTN, os tributos são compulsórios, conforme

previsto em lei. Logo, dada a sua obrigatoriedade, não podem os tributos ter a sua incidência afastada por convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ademais, o inciso XXIX do art. 611-B da CLT prevê que diversos dispositivos da CLT que tratam sobre a proteção do trabalho da mulher não podem ser objeto de negociação coletiva para diminuir ou suprimir esses direitos.

O dispositivo legal retromencionado dispõe sobre: o art. 373-A da CLT, que traz as vedações para que o empregador corrija as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho; o art. 390 da CLT que traça os limites de peso que uma mulher pode suportar em trabalho contínuo ou ocasional; os artigos 392 e 392-A da CLT que versam sobre licença-maternidade; o art. 394 da CLT que versa sobre a possibilidade de a gestante pôr fim ao contrato de trabalho, caso seja prejudicial à gestação; e o art. 394-A da CLT que apresenta as hipóteses de afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres.

Desse modo, percebe-se que no rol do art. 611-B da CLT há, além dos direitos constitucionais, direitos trabalhistas protegidos por normas imperativas de ordem pública (LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M., 2017).

Além disso, o parágrafo único do art. 611-B da CLT estabelece que: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

O dispositivo legal acima transcrito tem como objetivo evitar que as cláusulas negociais que versem sobre duração do trabalho e intervalos sejam interpretadas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, de modo que não haja um conflito entre o art. 611-A, incisos I a III, e art. 611-B, inc. XVII, da CLT.

Ocorre que o parágrafo único do art. 611-B da CLT deve ser interpretado com cautela, caso contrário, poderá dar ensejo a situações absurdas, conforme explicado por M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 270):

Ora, o parágrafo único do art. 611-B promove alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho. Se prevalecer a interpretação meramente gramatical e literalista desse dispositivo – ao invés de ser ele decantado pelos métodos científicos de interpretação do Direito –, a nova regra legal irá se apresentar como inusitado veículo de desconstrução direta e/ou indireta do arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas.

Conforme exposto acima, não deve ser feita uma interpretação literal do parágrafo único do art. 611-B da CLT para que não se corra o risco de violar a proteção à saúde e segurança do trabalhador, pois, se houver, por meio da negociação coletiva, um aumento excessivo da duração de trabalho ou uma redução drástica dos intervalos, a saúde e segurança do trabalhador certamente será prejudicada, o que deve ser sempre evitado.

Vale destacar, ainda, que, caso haja conflito entre o disposto nos artigos 611-A e 611-B da CLT, deve prevalecer o estabelecido neste dispositivo legal, uma vez que o mesmo prevê a garantia de princípios básicos constitucionais (CORREIA; MIESSA, 2018).

Diante de todo o estudo feito sobre o conteúdo dos artigos 611-A e 611-B da CLT, passa-se a análise das consequências que a valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, por meio da Reforma Trabalhista, trouxe para o Direito Coletivo do Trabalho.

4.5 As consequências da valorização do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado

A Reforma Trabalhista conseguiu, por meio dos artigos 611-A e 611-B da CLT, garantir uma maior segurança para a negociação coletiva, pois permitiu que diversos direitos trabalhistas fossem objeto de estipulações nos diplomas negociais coletivos.

Isso, por certo, agradou bastante a classe patronal, que encontrou na negociação coletiva uma forma de negociar direitos trabalhistas previstos em lei, ao mesmo tempo em que trouxe incertezas para a classe obreira.

No entanto, apesar da inovação trazida com a nova Lei, a negociação coletiva continua sendo uma importante ponte de diálogo que visa adequar as condições de trabalho à realidade apresentada em cada caso, de forma a garantir benefícios para ambas as partes, empregador e trabalhador.

Desse modo, não pode a negociação coletiva servir apenas como mecanismo de transação de direitos trabalhistas assegurados por lei, pois, caso contrário, acabaria por perder a sua essência.

Por outro lado, deve-se ter em mente que as relações coletivas trabalhistas continuam a ser pautadas no princípio da adequação setorial negociada, que traça as possibilidades e limites da negociação coletiva.

Nesse sentido, são os ensinamentos de M. G. Delgado e G. N. Delgado (2017, p. 270):

Embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa, o fato é que há um conjunto normativo circundante ao novo art. 611-A da CLT, formado por princípios e regras jurídicas superiores. Esse conjunto normativo não pode ser desconsiderado no contexto de auturação dos dispositivos da negociação coletiva trabalhistafirmada no plano concreto do mundo do trabalho.

Dessa forma, conforme estudado anteriormente, segundo o princípio da adequação setorial negociada, há parcelas de direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa que podem ser livremente transacionados, enquanto que há direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta que não são passíveis de sofrer reduções por meio da negociação coletiva.

A Reforma Trabalhista teria seguido esse entendimento ao estabelecer limites jurídicos à negociação coletiva por meio do art. 611-B da CLT, que são os direitos de indisponibilidade absoluta, porém, alargou o elenco de direitos de indisponibilidade relativa através do art.611-A da CLT.

Assim, diante da ampliação das parcelas de indisponibilidade meramente relativa, deve-se buscar uma interpretação restritiva para o art. 611-A da CLT, de modo a não resultar em situações absurdas que levariam à precarização dos direitos trabalhistas. Logo, a margem aberta à negociação coletiva deve ser manejada com sensatez, equilíbrio, prudência, razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé objetiva (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Além disso, devem ser respeitados os limites impostos à negociação coletiva, que vão além do rol do art. 611-B da CLT, sendo estabelecidos por meio das normas constitucionais, das normas internacionais de direitos humanos que possuem *status* constitucional, bem como das normas infraconstitucionais de ordem pública que, se violadas, afrontariam diretamente os princípios constitucionais.

Destarte, caberá ao Poder Judiciário a análise de cada caso concreto para verificar se há violação, direta ou indireta, ao texto constitucional que seja capaz de impedir a celebração da negociação coletiva (CORREIA; MIESSA, 2018).

Do mesmo modo, será imprescindível a participação incondicional dos sindicatos profissionais na elaboração das convenções e acordos coletivos de trabalho, de modo a buscar evitar a negociação dos direitos trabalhistas sem respeitar os limites jurídicos (LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M., 2017).

Somente assim será possível que os artigos 611-A e 611-B da CLT possam garantir a prevalência do negociado sobre o legislado sem acarretar prejuízos para a classe obreira que, sem dúvidas, é a parte mais frágil da relação laboral e que merece uma maior proteção do Direito do Trabalho.

Corroborando com esse entendimento são as palavras de Meirelles (2017, p. 235):

E o direito à negociação coletiva, com a necessária representatividade daqueles que negociam, fundado na autonomia privada coletiva, como garantidor do não retrocesso social dos direitos do trabalhador, mas também do equilíbrio dos custos financeiros da empresa, visando a adequação das relações de trabalho, sobretudo em momentos de crise econômica, autoriza a afirmação de que, com a presença desses elementos, o negociado deve ser reconhecido e prevalecer.

Diante do abordado, percebe-se que, dada a importância da negociação coletiva para as relações trabalhistas, ampliar as suas margens de negociação pode ser benéfico tanto para o empregador como para o trabalhador. Mas, para isso acontecer, é necessário que haja um equilíbrio, de forma que se possa atender as necessidades do empregador ao mesmo tempo em que se melhora a condição social do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva é, sem dúvidas, um procedimento de suma importância para o Direito do Trabalho, pois é responsável por manter o diálogo entre empregador e trabalhador para que possam chegar a um acordo sobre como gerir as suas relações de trabalho.

Considera-se a negociação coletiva um método de autocomposição que busca solucionar os conflitos existentes entre a classe patronal e a classe obreira, de modo a estabelecer a paz social.

No ordenamento jurídico brasileiro, há duas espécies de diplomas negociais coletivos: a convenção coletiva de trabalho, que é celebrada entre o sindicato econômico e o respectivo sindicato profissional de determinada categoria; e o acordo coletivo de trabalho, que é celebrado apenas entre a empresa e o respectivo sindicato profissional.

A participação dos sindicatos profissionais é obrigatória nas convenções e acordos coletivos de trabalho, pois são os únicos que possuem legitimidade legal para representar os trabalhadores na negociação coletiva.

Os sindicatos poderão ser substituídos pelas Federações e Confederações apenas em dois casos específicos: quando a categoria for inorganizada em sindicatos na base territorial ou no caso de omissão do sindicato competente nas negociações coletivas.

As cláusulas negociais coletivas podem estabelecer alterações *in mellius*, ou seja, que são benéficas para o trabalhador, ou alterações *in pejus*, que reduzem vantagens antes asseguradas ao trabalhador.

Diante do caráter protecionista do Direito do Trabalho, não há dúvidas que as cláusulas *in mellius* sempre serão admitidas nos instrumentos negociais coletivos. Já as cláusulas *in pejus* devem ser aplicadas com cautela, sofrendo, por isso, algumas limitações.

O princípio da adequação setorial negociada, que trata dos limites e possibilidades jurídicas para a negociação coletiva, estabelece que as alterações *in pejus* somente serão admitidas quando transacionarem direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, ou seja, não é possível que os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta sofram reduções.

Os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta são aqueles previstos na Constituição Federal, nos tratados e convenções internacionais que foram incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de emendas constitucionais e nas leis federais que tratam de matérias de ordem pública que são indispensáveis para a proteção do trabalhador.

A Lei nº 13.467/2017, intitulada de Reforma Trabalhista, alterou diversos dispositivos da CLT e de outras leis trabalhistas, sendo bastante criticada por supostamente beneficiar apenas as empresas.

Uma das grandes inovações trazidas com a nova Lei foi a valorização do princípio da prevalência do legislado sobre o negociado por meio da inserção dos artigos 611-A e 611-B à CLT.

Como foi visto, o art. 611-A da CLT trouxe um extenso rol de direitos trabalhistas que podem ser objeto de negociação coletiva e ter prevalência sobre o disposto em lei, contemplando diversos temas da seara trabalhista.

Embora a redação do art. 611-A da CLT dê a entender que se trata de um rol meramente exemplificativo, deve ser considerado como taxativo, uma vez que a redução de direitos só pode ser admitida quando autorizada pela lei.

Entende-se que os incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT, que tratam do enquadramento do grau de insalubridade e da prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres sem a licença prévia das autoridades competentes, devem ser considerados inconstitucionais por violarem o art. 7º, inc. XXII, da Constituição Federal, uma vez que atentam contra a saúde da pessoa humana que vive do trabalho.

Da mesma forma, deve ser considerado inconstitucional o § 1º do art. 611-A da CLT, pois, ao limitar a atuação da Justiça do Trabalho na análise dos instrumentos negociais coletivos, afronta o princípio da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça, ambos previstos no art. 5º, inc. XXXV, da Constituição Federal.

O art. 611-B da CLT trata das limitações ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, trazendo um rol de direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, além de outros previstos em normas imperativas de ordem pública.

O rol do art. 611-B da CLT não deve ser considerado taxativo, mesmo que a redação legal dê a entender o contrário, pois há outros direitos trabalhistas que também não podem ser negociados, mas que não se encontram previstos no referido dispositivo legal.

Apesar do art. 611-A da CLT ter ampliado o rol de direitos de indisponibilidade relativa, compreende-se que é necessário que o dispositivo em questão seja interpretado com prudência e razoabilidade, caso contrário, a sua aplicação poderá resultar em situações absurdas.

Ademais, o princípio da adequação setorial negociada deve continuar a ser aplicado na negociação coletiva, de modo que as normas coletivas respeitem os limites jurídicos que lhes são impostos.

Em suma, entende-se que é possível uma maior valorização da negociação coletiva sem, contudo, prejudicar a proteção ao trabalhador. Para isso, é imprescindível a atuação do Poder Judiciário na análise de cada caso concreto para evitar que a negociação coletiva viole os preceitos constitucionais, bem como dos sindicatos profissionais para impedir que sejam ultrapassados os limites da autonomia da vontade coletiva no momento da elaboração dos instrumentos negociais coletivos.

REFERÊNCIAS

ADVOCACIA JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD. **Tabela das ADINS – Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma>>. Acesso em: 17 mai. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 8 abr. 2019.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Data de publicação: 10/01/2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 21 mar. 2019.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.462, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário da Oficial da União**, Brasília, DF, Data de publicação: 14/7/2017 - Edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 mar. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590415/SC, Relator: Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, Julgamento: 30/04/2015, **Diário da Justiça**, Brasília, DF, Publicação: 29/05/2015, p. 52. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

_____; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da Reforma Trabalhista. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, Distrito Federal, vol. 67, n. 2, p; 79-98, abr./jun. 2001.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica – Problemas e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

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

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Convite ao Estudo da Hermenêutica em Direito do Trabalho**. 2017. Disponível em <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>. Acesso em 01.10.2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise: a polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro**. 2017. 376 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVA, José Roberto Dantas. Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações in melius e in pejus e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 17, p; 79-123, out./dez. 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. C098 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <http://www.oit.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 28 mar. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. C154 – Fomento à Negociação Coletiva. Disponível em: <http://www.oit.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 28 mar. 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014.