



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

**Laércio Germano Ferreira**

**Principado do Negociado sobre o legislado nas relações  
trabalhistas**

**Fortaleza-Ceará**

**2023**

Laércio Germano Ferreira

Principado do Negociado sobre o legislado nas relações trabalhistas

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito, como requisito parcial à obtenção do  
grau de Bacharel em Direito .

Orientador(a): Dra. Beatriz Rego Xavier

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas

---

F441p      Ferreira, Laércio Germano.  
Principado do Negociado sobre o legislado nas relações trabalhistas / Laércio Germano  
Ferreira. – 2023.  
44 f.  
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,  
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2023.  
Orientação: Prof. Dr. Beatriz Rego Xavier .  
1. : Negociação Coletiva. 2. Reforma Trabalhista. 3. Limitações. I. Título

CDD 340

---

LAÉRCIO GERMANO FERREIRA

Principado do Negociado sobre o legislado nas relações trabalhistas

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso Direito, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da Aprovação: 06 / 12 / 2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. LIGIA MARIA SILVA MELO DE CASIMIRO  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>o</sup>. Dr. SIDNEY GUERRA REGINALDO  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus familiares que me deram força  
para não desistir e poder completar mais  
este ciclo.

## **AGRADECIMENTOS**

A(o) professor(a) Dr(a). Beatriz Rego Xavier que, sem dúvida, foi uma das maiores responsáveis por me fazer chegar ao fim deste ciclo, ao prestar esclarecimentos, indicações, colaborações, e por toda a sua paciência, quando considerado o tempo de início e fim deste trabalho.

Aos que fizeram parte de alguma forma de todo o percurso necessário para o atingimento desta conquista.

A todos os professores das disciplinas componentes da grade curricular do curso de direito, em especial aos professores Hugo Segundo e Joyce Bezerra de Menezes, que me proporcionaram uma visão de mais longo alcance para entendimento do Direito; por toda a conduta e compromisso demonstrados pelos demais professores do curso.

Aos que se tornaram amigos além das salas de aula e a todos os colegas de curso com os quais pude compartilhar saberes.

Aos meus familiares e àqueles que também compartilharam comigo o desejo de realização deste sonho.

“O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais”. (CASSAR, 2017, p. 03)

## RESUMO

Com a reforma trabalhista ocorrida em JUL/2017 foi prestigiado o princípio do negociado sobre o legislado, intitulando questionamentos sobre a aplicabilidade limitada ou seu uso alargado, possibilitando ainda mais poder ao sindicato patronal, já que houve a supressão da ultratividade das normas anteriormente negociadas, após findar-se o prazo estipulado na negociação. Esta monografia tem como objeto geral analisar a norma norteadora dos instrumentos de negociação coletiva de trabalho, com ênfase nas possibilidades e limitações de tais previsões legais, buscando indicar como ocorreu a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, assim como apresentar a evolução dos Sindicatos em território nacional e clarificar as possibilidades e limitações dos instrumentos de negociação coletiva introduzidas na CLT pelo texto da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Buscar-se-á fortalecer os argumentos que dominam a jurisprudência, com considerações de autores que se debruçam sobre os temas, assim como sendo tecidas considerações a partir de tais apontamentos, sempre considerando sopesar tais argumentos com as previsões inscritas na Constituição Federal. A conclusão é que as negociações coletivas representam um avanço para a classe trabalhadora, mas as inovações nos instrumentos negociais coletivos parecem mais fragilizar o poder de barganha dos sindicatos do que fortalecer a negociação coletiva.

**Palavras-Chave:** Negociação Coletiva, Reforma Trabalhista, Limitações.





## **ABSTRACT**

With the labor reform that took place in JUL/2017, the principle of what was negotiated over what was legislated was honored, posing questions about limited applicability or its expanded use, giving even more power to the employers' union, as the ultraactivity of previously negotiated rules was suppressed, after meeting the deadline stipulated in the negotiation. This monograph's general objective is to analyze the guiding norm of collective labor negotiation instruments, with emphasis on the possibilities and limitations of such legal interference, seeking to indicate how the evolution of Labor Law occurred in Brazil, as well as presenting the evolution of Unions in national territory and clarify the possibilities and limitations of collective bargaining instruments introduced into the CLT by the text of LAW No. 13,467, of July 13, 2017. We will seek to strengthen the arguments that dominate the innovation, with considerations from authors who focus on on the topics, as well as considerations being made from such notes, always considering weighing such arguments with the variations included in the Federal Constitution. The conclusion is that collective negotiations represent an advance for the working class, but innovations in collective bargaining instruments seem to weaken the bargaining power of unions more than to strengthen collective bargaining.

Keywords: Collective Bargaining, Labor Reform, Limitations.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONQUISTA, NÃO BONDADE .....</b>	<b>10</b>
<b>3 SINDICATOS: ORIGEM E EVOLUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>4 INSTITUTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) .....</b>	<b>24</b>
<b>5 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>26</b>
<b>5.1 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....</b>	<b>28</b>
<b>5.2 Princípio da Autonomia da Vontade .....</b>	<b>30</b>
<b>5.2.1. Autonomia da Vontade Individual.....</b>	<b>31</b>
<b>5.2.2 Autonomia da Vontade Coletiva .....</b>	<b>32</b>
<b>6. PRINCÍPIO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS .....</b>	<b>34</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Sempre foi motivo de muito debate o tema que trata da flexibilização de direitos no ramo do direito do trabalho, e, mais recentemente, com a publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o assunto tem suscitado grandes questionamentos sobre a possibilidade do negociado se sobrepor ao que está legislado.

A reforma trabalhista traz consigo as diferentes visões doutrinárias no tocante ao alcance dos referidos institutos, considerando que, agora, conta-se com as alterações trazidas pelo novo arcabouço normativo, o qual prevê ainda a possibilidade de redução de direitos laborais já assegurados, mesmo que não tenha amparo na Constituição Federal de 1988.

O debate sobre os limites do principado do negociado sobre o legislado decorre da previsão indicada no art. 611-A, criado com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o qual estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem superioridade sobre o já legislado, indicando em seus incisos as possibilidades.

A Constituição Federal anuncia que as normas coletivas devem ser reconhecidas, a exemplo do que vem nos incisos VI, XIII e XXVI do art. 7º, passando a ser um marco para os direitos trabalhistas passassem a ser relativizados.

O tema não pode deixar de ponderar os princípios da Autonomia Privada Coletiva e da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, alicerces para um debate minimamente possível sobre questões tão caras a toda uma população, repousando tal discussão sobre as posições doutrinárias que se debruçam sobre tais questões, sendo a pesquisa metodológica de cunho analítico-dedutivo e embasada em publicações bibliográficas e legislações ligadas ao assunto, livros, artigos científicos e sites online.

Este trabalho busca analisar a norma norteadora dos instrumentos de negociação coletiva de trabalho. Para tanto, procurou-se indicar como ocorreu a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, apresentando a evolução dos Sindicatos em território nacional e sendo clarificadas as possibilidades e limitações dos instrumentos de negociação coletiva introduzidas na CLT pelo texto da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

São conceituados os institutos de negociação coletiva, assim como abordados os princípios norteadores do direito do trabalho concernentes a tais negociações,

sendo apresentado o conteúdo do art. 611-A trazido pelo novo diploma legal, com considerações tecidas ao fim do trabalho.

## **2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONQUISTA, NÃO BONDADE**

Direito não é dádiva, é conquista. No direito trabalhista as partes se apresentam com aspirações quase que antagônicas, estando de um lado o empresariado objetivando a redução de custos, inclusive da mão-de-obra, e do outro os trabalhadores sempre esperançosos de que tenham reconhecidas condições mais favoráveis do que anteriormente.

Delgado (2019, p. 125) indica que “Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justtrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”.

É reconhecido como marco do surgimento do trabalho livre no Brasil, a publicação da Lei Áurea, promulgada em 1888. Tal assertividade é, contudo, criticada, pois não parece abarcar a completude de um tempo em uma sociedade, é o que defende Machado (2004), quando diz:

Assim, a história do trabalho anterior ao trabalho livre tem poucas referências na historiografia do direito do trabalho, merecendo uma referência na maioria das vezes meramente ilustrativa do curso de direito do trabalho. Ignora-se, por completo, a vasta historiografia nas ciências sociais com pesquisas importantes sobre o modo de produção baseado no trabalho escravo e sua conturbada transição para o trabalho livre. Esse silêncio do direito do trabalho é, na verdade, eloqüente. Primeiro, é ocultado (às vezes negado) todo processo sócio-econômico que deu caldo à formação do trabalho livre no Brasil, cujo contexto, lido da perspectiva das vítimas da história, revela que não tivemos grandes rupturas na regulamentação do trabalho, senão renovados processos de recomposição no modo de produção.

Frederick Cooper, Thomas C. Holt e Rebecca Scott (2005 *apud* SOARES, 2012) corroboram o entendimento de que a realidade emergida com a decretação da Lei Áurea não estava sendo devidamente analisada indicando que o movimento de transição para o trabalho livre não era investigado, senão vejamos:

O trabalho escravo podia ser analisado em termos econômicos, sociais ou políticos, mas o trabalho livre costumava ser definido simplesmente como o fim da coação, não como estrutura de controle da mão de obra que precisasse ser analisada a seu próprio modo. Estas dificuldades conceituais e analíticas

podem surgir, em parte, devido ao fato de que a noção de liberdade não está no passado nem em outro lugar; é o terreno histórico que habitamos hoje em dia, o sistema que governa nossa vida, nosso meio de vida e nossa consciência. (COOPER et al, 2005, p. 42).

Com a nova norma prevendo a ruptura da escravidão, há a necessidade de substituição da força escrava por trabalhadores livres, sendo tal situação baseada não na força imperativa do novo marco legal da liberdade dos escravos, mas de uma soma de interesses nacionais e internacionais, trazendo consigo o estigma de raças superiores e inferiores, é o que se depreende do texto produzido por Seyferth (2002, p. 120), quando indica que:

Os princípios da colonização foram estabelecidos na legislação imigratória, tendo a modernidade como parâmetro, e nela não cabe a escravidão. Para muitos imigrantistas, o tráfico era incompatível com a imigração, mas não a escravidão, fadada, necessariamente, ao desaparecimento na configuração do país moderno e capitalista. Por outro lado, nem o mais radical dos abolicionistas brancos – caso de Joaquim Nabuco – duvidava da inferioridade de negros e mestiços, sob influência do determinismo racial então vigente nos meios acadêmicos europeus.

Conforme Abe (2016), nessa fase de transição da força de trabalho o imigrante é surpreendido, pois:

Quando chegam aqui, encontram um nada jurídico do direito do trabalho, mas como europeus, estavam acostumados com uma forte luta trabalhista, e diante da ausência de proteção dão início, no Brasil, as primeiras reivindicações por direitos, começam a organizar sindicatos, influenciando os trabalhadores brasileiros a lutar pela causa operária. Inicialmente, essas reivindicações não foram bem vistas, afinal, colocavam em risco a classe dominante.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2013) indica o surgimento das primeiras leis que tratam da organização dos trabalhadores:

A primeira das leis promulgadas é de 1903. Trata-se do Decreto nº 979, que concedia aos trabalhadores da agricultura e de empresas rurais o direito de organizarem-se em sindicatos. Em 1907, o decreto nº 1.637 garante a sindicalização aos trabalhadores urbanos. No mesmo ano, como forma de enfrentar o crescimento dos protestos trabalhistas, o Congresso Nacional aprova a lei Adolfo Gordo. O dispositivo legalizava a expulsão de estrangeiros envolvidos em protestos.

Abe (2016) defende que somente em 1923 tem-se a principal lei trabalhista daquele período, que seria a Lei Eloy Chaves, fruto da pressão dos trabalhadores das ferrovias, em sua quase totalidade estrangeiros, trazendo tal lei a previsão da aposentadoria aos 50 anos e tempo de trabalho de 30 anos. Mais uma vez, conforme Westin (2019), “a lei não veio por benevolência. Foi em resposta às greves nas estradas de ferro que o poder público instituiu o direito à aposentadoria”.

Consubstancia tal posicionamento o texto do Tribunal Superior do Trabalho (2022), no qual logo de início indica que o tratamento dado às questões operárias deveria ser coercitivo, senão vejamos:

A Primeira República, que se estendeu de 15 de novembro de 1889 até a Revolução de 1930, caracterizou-se, regra geral, pela ausência de uma política trabalhista que aperfeiçoasse as relações de trabalho, com poucos diplomas legais tratando dessas relações e uma tendência coercitiva manifesta contrariamente ao sindicalismo e ao movimento trabalhista. Aliás, atribui-se a um dos presidentes da República dessa fase, Washington Luís, a seguinte frase expressiva e severa: “a questão operária é uma questão de polícia”.

Delgado (2019) indica o início do segundo período na evolução histórica do Direito do Trabalho como sendo a:

[...] fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988 (DELGADO, 2019, p. 129).

A efervescência do direito do trabalho é verificada no governo de Getúlio Vargas, período no qual são criados vários institutos e instituições, estando elencada no portal do Tribunal Superior do Trabalho (2022) a seguinte cronologia:

Uma das primeiras medidas do Governo Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto nº 19.433, de 1930. Esse órgão passaria a ostentar, no futuro, a denominação de Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego ou ainda Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Em 1932, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação, de funções ainda meramente conciliatórias, seguidas pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, instituídas no mesmo ano. Na época, o órgão máximo desse ramo especializado era o CNT.

A Constituição de 1934, inspirada na Constituição de Weimar (Alemanha), abordou temas inéditos, como os que tratavam da ordem social e econômica brasileira, entre os quais se destaca o art. 122, que instituiu a Justiça do Trabalho no Brasil para “dirimir questões entre empregadores e empregados”, embora a tenha mantido no âmbito do Poder Executivo. A propósito, a Constituição da Alemanha (1919), estruturou naquele país um sistema judicial trabalhista que iria inspirar claramente o legislador brasileiro da década de 1930, pois lá existiam três níveis da Justiça do Trabalho: em primeiro grau, com um juiz togado e dois classistas; em segundo grau, com tribunais regionais do trabalho compostos também por magistrados togados e representantes de empregadores e empregados; e, por fim, um tribunal federal nacional, com composição similar à dos tribunais regionais. Aliás, a própria OIT, também criada em 1919, já propugnava pela existência de mecanismos tripartites para a solução das controvérsias trabalhistas, envolvendo três atores sociais: o Estado; os empregadores; e os trabalhadores.

Em 1939, o Decreto-Lei nº 1.237 organizou a Justiça do Trabalho, ressaltando que o serviço relevante e obrigatório desta Justiça Especializada seria dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social. Dispôs ainda que a administração da Justiça do Trabalho seria exercida pelos seguintes órgãos e tribunais: as Juntas da Conciliação e Julgamento e os Juízes de Direito; os Conselhos Regionais do Trabalho; o Conselho Nacional do Trabalho, na plenitude de sua composição, ou por intermédio de sua Câmara de Justiça do Trabalho.

Em 1º de Maio de 1941, a Justiça do Trabalho é oficialmente instalada no País (Decreto-Lei nº 3.229, de 30 de abril de 1941). Em seu início, esta Justiça Especializada estava dividida em oito grandes regiões brasileiras, as quais abrangiam territorialmente um ou mais estados da Federação.

Em 1943, tem-se a publicação do Decreto-Lei 5.452, consolidando as Leis do Trabalho, a CLT, tendo fontes materiais diversas para sua criação, na perspectiva apontada pelo Tribunal Superior do Trabalho (2022) seriam:

Entre elas estão a Constituição de Weimar, da Alemanha, e a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ambas de 1919, as quais marcam a fase de institucionalização do Direito do Trabalho nos países de economia central e o surgimento do denominado Constitucionalismo Social, que incluiu nas Constituições importante rol de direitos sociais, especialmente trabalhistas e previdenciários.

Contudo, vale lembrar que a CLT não foi criada objetivando assegurar melhores condições aos trabalhadores, o que seria apenas um reflexo das reais intenções, sendo indicadas pela Agência Senado (2023) que seriam 03 (três) os objetivos principais:

[...] Getúlio Vargas tinha três objetivos principais em mente. O primeiro era atrair mão de obra do campo para a cidade e, assim, abastecer e fortalecer as incipientes fábricas. O Brasil era majoritariamente rural. O governo Vargas, em



suas diferentes fases, se caracterizou por apostar na indústria como combustível do desenvolvimento nacional.

O segundo objetivo era evitar a “luta de classes” — expressão usada por Lindolfo Collor, um dos ministros do Trabalho de Getúlio Vargas. A criação de regras para o mercado de trabalho reduziria a exploração e, conseqüentemente, a insatisfação do operariado com os patrões e o governo, afastando o risco de rebeliões populares e instabilidade política e econômica.

O terceiro era sufocar o comunismo. A CLT, em seus primórdios, limitava o número de sindicatos e os subordinava ao Ministério do Trabalho, que proibia as greves e a disseminação de ideias tidas como subversivas.

O Tribunal Superior do Trabalho (2022) ainda aponta que a Justiça do trabalho somente viria a ser integrada ao Poder Judiciário por meio da Constituição de 1946, com a instituição do Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais de Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos com funções muito mais claras e específicas.

Castro (2013) faz um aparato breve dos principais acontecimentos no direito do trabalho no período entre 1945 e 1988:

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve e foi considerada como democrática na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal desta vez remunerado, expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e principalmente, a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário, no entanto, com a existência do juiz e dos vogais que posteriormente foram chamados de classistas.

Durante os anos de 1962 e 1966, houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas como: a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve haja vista já ter sido garantido e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Por sua vez, a Constituição de 1967 não trouxe significativas alterações no cenário trabalhista, no entanto, a legislação infraconstitucional regulamentou o direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e as atividades do trabalhador temporário.

Com o Golpe Militar de 17 de outubro de 1969, a Emenda Constitucional nº 1/69 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1967, no entanto, dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para servidores públicos e que exercem atividades essenciais.

Enfim, em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana.

Machado (2004), há quase duas décadas, trouxe argumento que é sempre atual nas relações negociais entre empregados e trabalhadores, acrescentando que

o direito do trabalho aparece sempre no retrovisor, tendo como papel acompanhar as alterações nas relações de força e realizar uma transição organizada, é o que diz:

As demandas atuais por maior flexibilidade na contratação do trabalho, curiosamente aparecem sob o paradoxo de uma exigência por novas regulamentações. Não se ignora, obviamente, a efetiva mutação no mercado de trabalho a partir do fim do século XX, com os impactos profundos no conteúdo do trabalho, no tempo de trabalho e na organização produtiva (organização do trabalho e novas tecnologias). Porém, a nova regulamentação em curso é mediada pelo Estado, vale dizer, pelo direito do trabalho. Novamente, o direito aparece com o papel de fazer a transição paradigmática.

Considerando todo esse histórico, claro está que o direito a melhores condições laborais e de vida só terão origem do lado empregador se tais previsões aumentarem a segurança para esse grupo e/ou tragam maior lucro, o mais provável.

Não há como tratar dos institutos de negociação coletiva, instrumentos que ganharam grande destaque com a publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, cujo conteúdo trazido no art. 611-A é objeto específico deste estudo, ao tratar do status supralegal dado a CCT e ao ACT, sem antes passearmos pelo mundo do sindicalismo.

### 3 SINDICATOS: ORIGEM E EVOLUÇÃO

Como já visto, as garantias mínimas ao trabalhador não foram benfeitorias dos seus empregadores, mas do constante embate entre a classe trabalhadora e a classe empregadora.

Souza (2017) indica que o movimento de representação da classe operária teria surgido no mundo quando se estava passando para a era da industrialização:

O surgimento do sindicalismo está ligado ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estava submetida boa parte da população europeia.

As relações sociais nessa época atingiram uma enorme polarização, com a sociedade dividida em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. É nesse momento que fica evidente o antagonismo de interesses entre elas.

No mundo, tem-se em 1824, na Inglaterra, a aprovação de lei que permitia a livre associação aos operários, algo que antes era permitido somente às classes sociais dominantes, conforme Souza (2017).

Engels (2010, p. 117), defende que o proletariado é fruto da concorrência, característica da indústria moderna, quando indica que “[...] a concorrência – manifestando-se em toda a sua plenitude e livremente potenciada na indústria moderna – criou e desenvolveu o proletariado.”

Compreendendo a situação desfavorável em relação aos burgueses, e contando com a lei inglesa de 1824, os proletariados passam a se unir em bases associativas, para o desconforto da classe burguesa, já que acreditava que a concorrência entre os desprovidos dos meios de produção seria uma vantagem para classe dominante, é o que indica Engels (2010, p. 118):

Essa concorrência entre os trabalhadores, no entanto, é o que existe de pior nas atuais condições de vida do proletariado: constitui a arma mais eficiente da burguesia em sua luta contra ele. Daí os esforços do proletariado para suprimir tal concorrência por meio da associação e daí o furor da burguesia contra essas associações e seu grande júbilo a cada derrota que consegue impor-lhes.

No Brasil, o movimento de passagem do modelo baseado na exploração de escravos para uma economia baseada no capitalismo, defende Santos (2019, p.4)

que o processo de transição foi lento, pois mesmo com a iniciante indústria nacional o trabalho escravo ainda era a principal mão-de-obra utilizada:

Aqueles que não aceitassem trabalhar sem qualquer tipo de regulação do trabalho, caíam na marginalidade. Eram as únicas alternativas: aceitar a opressão trabalhista do incipiente sistema capitalista no Brasil ou ficar à margem da sociedade. O trabalhador brasileiro entrou, por isso, em um processo de alienação, não desenvolvendo consciência de classe necessária para lutar por seus direitos.

Conforme Hardman e Leonardi (1982, p. 126), essa lentidão pode ser justificada pela “fraqueza inicial do proletariado, a presença do escravo na fábrica, a dispersão num território imenso e a conseqüente fragmentação regional acentuada do movimento”.

Hardman e Leonardi (1982, p. 117) indicam que os primeiros proletários no Brasil eram tão explorados que se viram obrigados a se organizar nas associações mutualistas, com o objetivo de autoajuda. É verificado na década de 1870 o surgimento das ligas operárias, que já tinham como objetivo reivindicar melhores condições e a utilizar a greve (HARDMAN e LEONARDI, 1982, p. 119)

Campinho (2006), defende que na primeira república as relações de trabalho não poderiam sofrer influência externa, em clara condição desfavorável aos trabalhadores, condição prevista constitucionalmente:

A ordem jurídica que se institui no Brasil, no período republicano, é nitidamente liberal. As relações de trabalho devem ser reguladas exclusivamente pelo mercado. As tentativas de disciplinar seja pelo Estado, seja coletivamente, as condições de contratação dos assalariados eram vistas como atentatórias ao “livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (CF de 1891, art. 72, § 24).

Hardman e Leonardi (1982, p. 116) indicam que esse período inicial é sucedido após 1888, estendendo-se até 1935, período este cujas organizações de tipo sindical não estavam integradas e nem subordinadas diretamente ao Estado.

Tal orientação é reforçada em vários trechos quando o assunto é tratado na tese de Oliveira (2009), trazendo vários documentos indicadores de que os sindicatos e o movimento anarquista, modelo “importado” da Europa, tinham ideologias diversas e até conflituosas, com a ala mais radical dos anarquistas pregando o afastamento total da interferência do Estado.

Oliveira (2009) demonstra tal situação quando traz em sua tese a seguinte passagem:

[...] os anarquistas perceberam os limites da estratégia sindical nesse contexto e a necessidade de se formar uma frente unificada de ação em termos nacionais, tal qual propunha o PCBA. Este partido já era uma tentativa de organizar para além dos limites do sindicalismo, da luta por direitos imediatos para a luta efetiva pelo direito à vida. Por certo, era inspirado na Revolução Russa, mas a ideia de partido entre os anarquistas não é algo novo.

O movimento anarco-sindicalista perde sustentação quando são editadas as leis que seriam a base para o surgimento da CLT, ainda no governo de Getúlio Vargas.

O período iniciado por Vargas é representado por repressão ao poder dos sindicatos, conforme demonstra Hakim de Paula (2018, 74):

Percebemos então uma sistemática ação do governo provisório de Getúlio Vargas em dificultar ao máximo a organização dos sindicatos na preparação de manifestações e greves, bem como na articulação territorial com seus congêneres. Além disso, essa política tem na escala local a destruição dos sindicatos livres dificultando a formação de entidades de classe com uma base territorial extensa. Assim, os sindicatos vão perdendo as suas estratégias de luta, tão usuais até a década de 1930, transformando-se de órgãos de resistência em associações assistenciais.

Hakim de Paula (2018, p. 74) indica que essa repressão estaria consubstanciada com a publicação do seguinte rol legal normativo:

Até a implantação do Estado Novo em 1937 dois decreto-lei serão importantes para uma maior regulação da ação espacial (local) e territorial (regional/nacional) dos sindicatos: o de 19.770, de março de 1931 e o 24.694, de julho de 1934.

No primeiro decreto percebemos claramente a intervenção do Estado nos sindicatos, determinando que a partir daquela data apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado poderiam atuar legalmente.

Já no decreto-lei de 1934, um dos principais artigos versava sobre a formação interna e de suas relações com os congêneres nacionais ou estrangeiros.

[...] fica clara a intenção do governo em limitar a ação dos sindicatos, apenas permitindo que alguns pudessem funcionar em uma escala regional ou nacional dependendo da interpretação do Ministério do Trabalho. Ao fazer essa restrição, o governo de forma deliberada tentava dificultar a formação de uma ampla rede de sindicatos, dificultando ao extremo a constituição das greves de solidariedade.

No período compreendido entre 1930-1964, ao analisar as obras de Maria Hermínia Tavares de Almeida, Leôncio Martins Rodrigues, Ricardo Antunes e Luiz Werneck Vianna, indicando que seriam os clássicos do estudo do sindicalismo no

Brasil, defende Molin (2013) que tal período é caracterizado pelo corporativismo, que seria a intervenção estatal em maior escala:

A maioria dos autores analisados faz uma dura crítica à legislação trabalhista no período populista (1930-1964), considerando a referida legislação como suporte principal do corporativismo, e como importante arma de cooptação da classe trabalhadora. Os autores salientam seu caráter desmobilizador em relação à luta sindical, vedando a emergência de conflitos classistas, e o objetivo econômico de disciplinar o trabalho como fator de produção.

Molin (2013) também tratou da questão do sindicalismo após o período ditatorial, e baseada nos estudos daqueles autores, elenca pontos comuns a que tais estudiosos chegaram sobre a nova formação dos sindicatos, mesmo que esse Novo Sindicalismo tenha se firmado sobre a estrutura corporativista, não sendo estabelecidas novas formas nas relações de trabalho, distanciadas do Estado, sendo indicada a:

[...] importância do Novo Sindicalismo como elemento dinâmico na luta por melhores condições dos trabalhadores brasileiros, especialmente dos operários metalúrgicos do ABC paulista, num momento de grande inflação e recessão econômica. Além da dimensão econômica que este movimento assumiu, todos os autores chamam atenção para a sua importância sob o ponto de vista político, consubstanciado nas greves de 1978 a 1980, integrando o conjunto das forças que, naquele momento, buscavam a redemocratização do país. Assim, o movimento sindical, juntamente com os partidos e os outros movimentos sociais, buscou construir o seu espaço na frágil e ainda hesitante democracia que se pretendia implantar ou replantar no Brasil. Outro ponto abordado por todos os autores estudados é a disposição do Novo Sindicalismo de combater e reformular a velha estrutura sindical, que havia se formado no Brasil desde a década de 1930. Segundo eles, criticou-se, pelo menos no nível do discurso, o atrelamento do sindicato ao Estado, o papel excessivamente interventor do Estado nas relações trabalhistas, portanto, a falta de liberdade e de autonomia sindical, bem como o imposto sindical, já que este último é visto como um dos pilares de sustentação da velha estrutura corporativista (MOLIN, 2013, p. 95-96).

Mesmo que de forma abreviada, temos um panorama de todo o percurso atravessado pelo sindicalismo no Brasil e, como objeto mais específico deste trabalho, passaremos a análise dos institutos de negociação coletiva, que representam uma fonte autônoma do Direito, conforme Delgado (2019), e estão incorporados à Constituição Federal do Brasil de 1988.

#### 4 INSTITUTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Partindo-se do pressuposto de que as leis não englobam todas as situações possíveis de uma determinada sociedade em um determinado tempo, e sendo próprio das relações de trabalho as múltiplas condições dentro de uma mesma empresa, cabe ao legislador e às instituições de defesa do ordenamento jurídico fazer com que se garanta um patamar mínimo existencial para que a relação entre trabalhadores e empregadores possa se desenvolver num ambiente salutar. Tal impossibilidade de o Estado disciplinar todas as questões inerentes ao direito coletivo do trabalho caracteriza o princípio da insuficiência da norma estatal, que conforme explicitado por Teixeira Filho (2000, p. 7):

[...] consiste no reconhecimento de que o Estado, só por si, não é capaz de disciplinar, eficazmente, todos os conflitos inerentes ao mundo do trabalho. Não lhe é possível apreender em norma tão vasto e fecundo substrato social. Ainda que possível fosse satisfazer tais expectativas, mesmo assim o tempo de resposta do Estado na formulação da norma seria incompatível com a dinâmica dos fatos sociais a serem disciplinados. Afinal, como é truismo dizer-se, esta disciplina é um direito em processo de formação constante ou um direito inconcluso.

Conscientes da limitação do alcance das normas, que refletem mais questões passadas, tem-se na negociação das condições que regerão o contrato entre as partes uma saída viável. Considera Delgado (2019, p. 1642) que:

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.

Martins (2009, p. 810) indica as vantagens para as partes envolvidas (convenientes), que seriam:

[...] (a) para o empregador, era uma forma de negociação pacífica, sem perigo da ocorrência de greves; (b) para o empregado, era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a conseqüente conquista de novos direitos para os trabalhadores; (c) para o Estado, era uma forma de não interferência, em que

as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social.

Mesmo sendo uma ferramenta consolidada e de grande relevância para resolução de conflitos, defende Lopes (2000) que ainda seria uma relação limitada do princípio da autonomia da vontade:

O intervencionismo estatal e a rigidez da estrutura sindical brasileira, de inspiração corporativista, facilitaram a criação e sobrevivência de um sindicalismo artificial e distanciado dos trabalhadores, emperrando o amplo desenvolvimento do processo de negociação coletiva.

Importante ressaltar é que os institutos do Acordo Coletivo de Trabalho e da Convenção Coletiva de Trabalho estão indicados textualmente na Constituição Federal de 1988, representando um fortalecimento de tais meios como instrumentos de pacificação, já que previstas na norma máxima da nação, é o que traz o art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI da Constituição Federal do Brasil (1988):

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

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

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

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Importante ressaltar que nas negociações coletivas deve sempre figurar o sindicato representativo da classe operária, é o que está estipulado na CF/88, art. 8º, VI, e na CLT no artigo 611 e em seu parágrafo 1º.



#### 4.1 Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

O conceito de Acordo Coletivo de trabalho é depreendido do § 1º do Art. 611 da CLT:

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

Delgado (2019, p. 191) traz uma visão mais abrangente do instituto da ACT:

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) — à semelhança das convenções —, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas, impessoais e dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas.

O ACT surge exatamente para que a norma abstrata e mais abrangente contida na CCT seja modelada para a realidade interna das relações de cada empresa e seu quadro funcional, já que cada ramo econômico e até a regionalidade devem ser considerados quando se trata de questões isonômicas, tratando os diferentes de forma diferente.

A abrangência do ACT é tão específica que a uma empresa do mesmo conglomerado empresarial não deverá ser extensível cláusula estipulada em ACT por outra, é o que já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho (2020) no PROCESSO Nº TST-E-RR-467-20.2012.5.03.0108, cujo embargante é COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS - COPASA e o embargado é o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PURIFICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA E EM SERVIÇOS DE ESGOTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDAGUA, reclamando o Sindicato para que as vantagens estabelecidas pela Companhia de Saneamento de Minas Gerais COPASA/MG pudesse ser estendida à COPASA - Águas Minerais de Minas Gerais S.A.:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS POR UMA DAS EMPRESAS COMPONENTES DO GRUPO ECONÔMICO COM O SINDICATO DA CORRESPONDENTE CATEGORIA PROFISSIONAL. EMPREGADOS DE OUTRA DAS EMPRESAS. INEXISTÊNCIA DE DIREITO À APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DAQUELES ACORDOS COLETIVOS. Delimitado pelo art.

611, § 1º, da CLT, que o acordo coletivo de trabalho aplica-se no âmbito da empresa acordante e das respectivas relações de trabalho, não encontra amparo legal, nem no princípio da isonomia, a pretensão formulada em ação de cumprimento de aplicação das disposições de acordo coletivo de trabalho a empregados de outra empresa, ainda que esta componha grupo econômico com a empresa acordante. O art. 2º, § 2º, da CLT estipula como consequência da formação do grupo econômico apenas a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Embargos de que se conhece e a que se dá provimento.

Com a publicação da Lei 13.467/2017, o ACT ganhou ainda mais relevância, pois está previsto no art. 620 da CLT que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, relativizando o princípio da norma mais favorável ao empregado e privilegiando o princípio da intervenção mínima. É o que expressa Delgado (2019):

A Lei n. 13.467/17 (vigência a partir de 11.11.2017), porém, inverteu toda a equação, em menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7ª, *caput*, CF). No novo texto imposto ao art. 620, ficou estipulada regra inversa.

Sendo ainda mais críticos ao reformado artigo 620, Delgado e Delgado (2017, p. 276) defendem:

Em síntese, a alteração legislativa incorporada ao art. 620 da Consolidação vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, a negociação coletiva passaria a se firmar como instrumento de refluxo e de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira.

Diante de tal alteração, é possível que em ACT sejam impostas condições menos benéficas aos trabalhadores abrangidos pelo ACT, em detrimento das cláusulas estipuladas em Convenção Coletiva, em claro desfavor à classe operária.

## 4.2 Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)

O conceito de Convenção Coletiva de Trabalho vem indicado no caput art. 611 da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Delgado (2019, p. 191) traz uma visão mais abrangente do instituto da CCT:

As convenções coletivas de trabalho (CCTs), embora de origem privada (*normas autônomas*), criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, conseqüentemente, à noção de lei em sentido material, traduzindo ato-regra ou comando abstrato. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, tal como a sentença normativa. Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como acordos de vontade, contratos — na linha dos atos jurídicos (negócios jurídicos) privados bilaterais ou plurilaterais.

Sérgio Pinto Martins (2009, p. 813), quando trata das questões de similaridade e da diferença entre os institutos, indica que o ACT é uma espécie de CCT, atendendo a peculiaridades de uma empresa:

O ponto em comum da convenção e do acordo coletivo é que neles são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo, portanto, efeito normativo. A diferença entre as figuras em comentário parte dos sujeitos envolvidos, consistindo em que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, sendo que na convenção coletiva o pacto é realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro.

Poder-se-ia já suscitar o questionamento sobre se há hierarquia de um instituto sobre o outro, sendo indicado por Guerreiro (2017) que não devem ser confundidos e que há uma única exceção prevista na CLT quanto a prevalência de um sobre o outro, que seria somente quando tratarem de mesmo assunto:

Convenção Coletiva do Trabalho é gênero, do qual o Acordo Coletivo compreende sua espécie, sendo certo que não existe hierarquia sobre a Convenção e o Acordo Coletivo, uma vez que abordam campos de atuação diferenciados. Essa última premissa comporta apenas uma exceção, no que

tange ao estabelecimento do mesmo conteúdo em ambas, conforme disposto no Art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Decorre da previsão contida no art. 620 da CLT que poderá haver uma perda de direitos mais favoráveis ao trabalhador, caso a norma expressa no ACT aborde questão correlata a existente no CCT e seja menos benéfica, ferindo os princípios da norma mais favorável e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas em favor do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Os limites para o conteúdo dos ACT e CCT são exatamente os previstos em legislação específica, assim como na Constituição Federal e Acordos Internacionais do qual é signatário, conforme defende Delgado (2019, p1.684):

Entretanto está suficientemente claro que não ostenta a negociação coletiva o poder de reduzir ou normatizar in pejus parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, salvo nos limites — se houver — em que essa ordem jurídica imperativa especificamente autorizar. Havendo tal autorização, o ACT ou a CCT ganham maior margem de atuação, mas sem o poder de descaracterizar o direito individual e social manejado, uma vez que têm de respeitar os parâmetros constitucionais e legais incidentes. Conforme já exposto neste Curso, a negociação coletiva pode concretizar a adequação setorial de vantagens estabelecidas na normatividade estatal imperativa, desde que essa adequação se resguarde dentro dos limites da autorização fixada pela normatividade heterônoma do Estado, isto é, sem negar, suprimir ou descaracterizar os direitos explicitamente fixados por norma estatal.

Um exemplo dos limites impostos ao ACT e ao CCT é o Art. 611-B, da CLT, composto por 30 incisos, que apesar de indicar que se trata de rol taxativo, pois em seu *caput* apresenta o termo “exclusivamente”, defendem autores que tal orientação é incorreta, tratando-se de erro do legislador, é o que está em Cassar (2018, não paginado):

Logo, apesar do vocábulo “exclusivamente” contido no *caput* do art. 611-B da CLT, é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritivo, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva que viole, por exemplo, os direitos da personalidade e liberdade 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...

Após abordagem referente aos institutos de negociação coletiva, conceito, aplicabilidade e limites, é necessário indicar a diretriz principiológica que norteia o direito do trabalho, tema que será pormenorizado adiante.

## 5 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO

A capitulação dos princípios no direito do trabalho é essencial para denotarmos o quão profundas foram as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista decorrida da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

O próprio conceito de princípio carrega tanta importância para o direito que a simples perspectiva de que algum seja suprimido por simples lei já enseja preocupação deveras séria. Bonavides (2004, p. 283) nos indica a noção do que seriam princípios:

Os princípios são, por conseguinte, enquanto valores, a pedra de toque ou o critério com que se aferem os conteúdos constitucionais em sua dimensão normativa mais elevada.

Ensina Martins (2009, p. 59) que os princípios têm as funções: informadora, normativa e interpretativa, tendo a função informadora o condão de inspirar o legislador e de fundamento para as normas jurídicas; a função normativa atuando como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei. E a função interpretativa servindo de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

No Direito do Trabalho, a lista principiológica é extensa. Delgado (2019) indica que tais princípios podem ter origem constitucional, podem ser gerais e aplicáveis ao ramo trabalhista, com adequações, e específicos ao Direito do trabalho, sendo subdividido em princípios de direito individual e coletivo do trabalho.

Delgado (2019, p. 227) indica quais os princípios constitucionais:

[...] a) princípio da dignidade da pessoa humana; b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) princípio da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da vedação do retrocesso social.

Em relação aos princípios gerais aplicáveis ao âmbito do Direito do Trabalho, Delgado (2019) indica alguns: os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza, princípio da inalterabilidade dos contratos.

Os princípios mais importantes de Direito Individual do Trabalho elencados por Delgado (2019, p. 232) seriam:

a) *princípio da proteção* (conhecido também como *princípio tutelar* ou *tuitivo* ou *protetivo* ou, ainda, *tutelar-protetivo* e denominações congêneres); b) *princípio da norma mais favorável*; c) *princípio da imperatividade das normas trabalhistas*; d) *princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas* (conhecido ainda como *princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*); e) *princípio da condição mais benéfica* (ou da *cláusula mais benéfica*); f) *princípio da inalterabilidade contratual lesiva* (mais conhecido simplesmente como *princípio da inalterabilidade contratual*; merece ainda certos epítetos particularizados, como *princípio da intangibilidade contratual objetiva*); g) *princípio da intangibilidade salarial* (chamado também *integralidade salarial*, tendo ainda como correlato o princípio da *irreduzibilidade salarial*); h) *princípio da primazia da realidade sobre a forma*; i) *princípio da continuidade da relação de emprego*.

Os princípios especiais do Direito do Trabalho estão indicados no capítulo 4 do livro de Delgado (2019), e seriam: a) Princípio da Liberdade Associativa e Sindical; b) Princípio da Autonomia Sindical; c) Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva; d) Princípio da Equivalência entre os Contratantes Coletivos; e) Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva; f) Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva; e g) Princípio da Adequação Setorial Negociada.

Serão abordados neste trabalho o princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e o princípio da Autonomia da Vontade, geral, “emprestado” do Direito Civil, Direito Comercial/ Empresarial, Direito Internacional e outros segmentos jurídicos, cujo critério geral é baseado na negociação contratual entre as partes. Tal escolha deriva do fato de que com a reforma profunda de leis trabalhistas ocorrida em 2017, parece ter tomado lugar definitivo no campo justralhista o princípio da Autonomia da Vontade.

## 5.1 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O Direito do Trabalho surge para regular as relações trabalhistas e, indo além, para reduzir a desigualdade latente entre as partes que compõem os conflitos, estando de um lado os empregados e do outro os empregadores. Caso não fossem introduzidos elementos no arcabouço legal e jurídico que norteiam essas relações, decerto que uma parte estaria sobremaneira em vantagem, a dos patrões, estando os seus empregados, em sua grande maioria, sem condição mínima de barganhar melhores salários e condições de trabalho.

Partindo de tal constatação fática, e conforme Garcia (2016), para sua própria proteção o trabalhador é tolhido de negociar certos direitos, é o que diz:

O Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o *princípio da irrenunciabilidade*, no sentido de que o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública

Assinala Delgado (2019, p. 237), ainda, que o princípio, ao invés de reduzir a autonomia dos trabalhadores, tem a finalidade de mitigar o poderio dos empresários, protegendo a parte hipossuficiente da relação jurídica, senão vejamos:

[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Medeiros (2022) indica três artigos da CLT nos quais estão presentes a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que seriam: Art. 9º, Art. 444 e Art. 468.

A não observância de tal princípio, então, seria causa de nulidade absoluta, conforme estipula a própria CLT em seu art. 9º: ‘Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação’.

Ocorre que com a tão propalada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, direitos até então irrenunciáveis passaram a poder ser objeto de negociação, a exemplo da possibilidade de, em comum acordo, o trabalhador ter seu contrato de trabalho extinto, percebendo apenas metade do aviso prévio e metade das multa de 40% sobre o saldo do FGTS, e, caso tenha interesse em movimentar a conta do FGTS, poderá utilizar até 80% do saldo, passando a não ter direito ao seguro-desemprego, com a inclusão do Art. 484-A na CLT, apresentado o seguinte conteúdo:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

O próprio Art. 611-B, a priori, numa leitura apressada, parece contribuir para reforçar o princípio da indisponibilidade de direitos, contudo, e conforme Delgado (2019, p. 1.693), temos que houve um avanço significativo nos assuntos referentes à indisponibilidade relativa, passíveis de negociação:

No cotejo entre parcelas e temas inseridos na órbita da negociação coletiva trabalhista, em contraponto com as parcelas e temas excluídos dessa órbita, percebe-se que — perfilada uma interpretação meramente literalista dos novos textos legais analisados — houve um crescimento enorme das parcelas e temas de indisponibilidade relativa.

O contraponto ao princípio aqui tratado é o do exercício da liberdade pelos indivíduos, que será abordado no próximo tópico.



## 5.2 Princípio da Autonomia da Vontade

Conforme Sales (2013) no Direito Romano já se verificava a expressão da livre pactuação contratual entre os indivíduos.

Contudo, conforme Rodrigues Júnior (2004, p. 118), é após a Revolução Francesa que prevalece a autonomia da vontade, tendo como máxima reconhecer que a homens nascidos livres e iguais era dado o poder de criar e produzir direito, tendo como resultado o seu alçamento à categoria de princípio, é o que informa Reipert (2000, p. 52 apud RODRIGUES JÚNIOR, 2004, p.118):

A autonomia da vontade elevou-se à categoria de princípio do Direito e de fonte das relações jurídicas. Essa concepção, como visto, é o resultado de um constante evoluir do pensamento jusfilosófico, em que ocupam posições destacadas a doutrina da Igreja, o Direito Natural e o individualismo decorrente das idéias liberais da Ilustração.

Autonomia da vontade é princípio que rege as relações contratuais, próprias do Direito Civil, mas que deve ser relativizado, assim indicando Sales (2013):

A relativização do princípio da autonomia da vontade e da liberdade contratual encontra respaldo nas teorias referentes à constitucionalização das relações privadas, no sentido de que, atualmente, o Direito Civil deve ser revisado e transformado em razão da normativa constitucional, não podendo mais ser estudado e aplicado como um bloco separado. O ordenamento jurídico brasileiro é um todo coerente. Não se poderia permitir a plenitude e a intangibilidade da autonomia da vontade, em detrimento da dignidade e dos direitos fundamentais das partes contratantes.

Reckziegel e Fabro (2014) defendem que o princípio ora em comento está presente no art. 5º, II da CF/88.

É de tanta importância o respeito à autonomia da vontade, que, dentre outros estudiosos, Bulgueroni (2015, p. 57) defende ser tal o próprio princípio do Estado Democrático de Direito:

Sabe-se que a autonomia da vontade é princípio basilar do Estado Democrático de Direito. Além de relacionar-se à esfera de liberdade individual do cidadão diante do Estado, também representa a possibilidade de autorregulação de interesses pelo particular, i.e., de criação de relações jurídicas segundo anseios concretos do produtor da norma (obviamente, sempre respeitada a legalidade).

Desse trecho transcrito pode-se vislumbrar a diferença entre a Autonomia da vontade, direcionada ao indivíduo em relação ao Estado, situação na qual a pessoa

faz a escolha de exercer ou não um direito; e, de outro lado, os indivíduos particulares criando regras mandamentais de autorregulação, caracterizando a autonomia da vontade individual.

Para uma análise mais detalhada e aplicada a este trabalho trataremos a autonomia da vontade nas dimensões individual, praticada por um trabalhador, e a coletiva, derivada dos grupos de trabalhadores organizados, sendo sua representação realizada pelo respectivo sindicato.

### **5.2.1. Autonomia da Vontade Individual**

Própria da área civilista, de contratos, a autonomia da vontade individual é conceituada por Francisco Amaral (2003, p. 347-348 *apud* Tartuce, 2021), sendo por ele exposta a diferença de tal em relação ao princípio da Autonomia da Vontade:

“A autonomia privada é o poder que os particulares têm de regular, pelo exercício de sua própria vontade, as relações que participam, estabelecendo-lhe o conteúdo e a respectiva disciplina jurídica. Sinônimo de autonomia da vontade para grande parte da doutrina contemporânea, com ela porém não se confunde, existindo entre ambas sensível diferença. A expressão ‘autonomia da vontade’ tem uma conotação subjetiva, psicológica, enquanto a autonomia privada marca o poder da vontade no direito de um modo objetivo, concreto e real”.

Ainda no mesmo capítulo, Tartuce (2021) reforça o campo maior de incidência do princípio da Autonomia Privada:

Não se pode esquecer que o principal campo de atuação do princípio da autonomia privada é o patrimonial, onde se situam os contratos como ponto central do Direito Privado. Esse princípio traz limitações claras, principalmente relacionadas com a formação e reconhecimento da validade dos negócios jurídicos. A eficácia social pode ser apontada como uma dessas limitações, havendo clara relação entre o preceito aqui estudado e o princípio da função social dos contratos.

O mesmo autor, na mesma obra, ainda vai além sobre a superação do princípio da Autonomia da Vontade, defendendo que tal termo nem deveria mais ser utilizado: “*são desatualizadas normas recentes que utilizam o superado termo autonomia da vontade*”.

Fabro e Reckziegel (2014, p. 177), indicam que Autonomia da Vontade é o mesmo que Autonomia Privada, defendendo, ainda, que o Estado deve, inclusive, prover condições para garantir o exercício de tal liberalidade:

A autonomia da vontade, poder este que a pessoa tem de estabelecer determinado negócio jurídico com alguém, objetiva a constituição de uma relação jurídica privada que atenda a uma necessidade pontual, com a observância de certos preceitos legais. Ao Estado, não cabe obstar as referidas práticas negociais, mas proporcionar que as pessoas exerçam seu direito ao exercício da autonomia da vontade, com a criação de mecanismos para evitar abusos e injustiças.

Na seara trabalhista, explicam Martins e Gurgel (2020, p. 2) que a relação individual encontra limite caso seja o negociado lesivo às condições anteriormente destinadas ao trabalhador:

A autonomia da vontade sempre foi elemento balizador de validade dos ajustes entre os sujeitos da relação de trabalho, seja individual, seja coletiva. No que tange à relação individual, há expressa intervenção estatal na vontade das partes, conforme se infere do art. 468 da CLT (LGL\1943\5), que não sofreu qualquer alteração pela reforma de 2017. O mencionado dispositivo legal assegura a inalterabilidade contratual de trabalho lesiva ao empregado, ainda que haja a expressa concordância do trabalhador.

Não foi encontrado autor que defenda que o princípio ora em comento tenha supremacia e não encontre obstáculos, mas sim que a condição de liberdade contratual tenha cada vez menos interferência estatal, e, do outro lado, principalmente no campo das relações de trabalho, cujo princípio da Autonomia privada teria, no máximo, algum alcance secundário, já que em claro contraste com os princípios basilares do Direito do Trabalho.

### **5.2.2 Autonomia da Vontade Coletiva**

A vontade coletiva estampada nos ACT e CCT ganhou ainda mais prestígio com a sua previsão na Constituição Federal pátria, assim como seu conteúdo está mais protegido de interpretações de suas cláusulas por magistrados, pois o §3º do art. 8º da CLT limitou a atuação da Justiça do Trabalho ao prever que na análise dos acordos e convenções coletivas, os tribunais trabalhistas devem se ater exclusivamente aos requisitos estabelecidos pela legislação civil, limitando sua

atuação ante o Princípio Trabalhista da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva, sendo tal previsão reforçada pelo parágrafo 1º do Art. 611-A.

O novo §3º do Art. 8º da CLT, *in verbis*:

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

[...]

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

Diante de tal inovação trazida no §3º do Art. 8º da CLT, tentando dar maior clareza sobre a interpretação que deve ser adotada, afastando de pronto qualquer tentativa de tornar as cláusulas negociais coletivas verdadeiras normas alienígenas, Delgado e Delgado (2017, p. 107) argumentam:

A circunstância de o novo preceito normativo enfatizar a observância, no exame judicial dos instrumentos coletivos negociados (ACTs e CCTs), dos requisitos essenciais do negócio jurídico que estão arrolados no art. 104 do Código Civil de 2002 (agente capaz: art 104, I; objeto lícito, possível, determinado ou determinável: art. 104, II; forma prescrita ou não defesa em lei: art. 104, III), balizando essa atuação judicial pelo "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", não deve, é claro, conduzir a conclusões interpretativas absurdas. Evidentemente que não cabe a conclusão de que o novo preceito legal permitiu a instauração no País, por intermédio da negociação coletiva trabalhista, de uma ordem jurídica anômala, anti-humanista e antissocial, que faça da Constituição da República, das normas internacionais imperativas no Brasil e das normas federais também imperativas uma exótica tabula rasa em desfavor da pessoa humana que viva de seu trabalho empregatício na economia e na sociedade brasileiras.

Entre outros limites, defendem Rüediger e Madeira (2018, p. 263) que o princípio da Autonomia da Vontade Coletiva esbarraria na garantia constitucional do direito à tutela jurisdicional:

A partir dos referenciais teóricos já expostos, tem-se que o Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva encontra limite na garantia constitucional da inafastabilidade da jurisdição. A autonomia privada não é ilimitada, e, na hipótese de uma das partes envolvidas sentir-se prejudicada com os termos estabelecidos nos instrumentos coletivos, não se pode afastar a atuação do Poder Judiciário a fim de lhe assegurar os direitos que entender pertinentes.

Conforme já indicado anteriormente, o princípio da Autonomia da vontade não é absoluto, e nem deveria ser, encontrando limitações constitucionais intransponíveis, cabendo a adequação e conformação dentro de todo o arcabouço da norma maior, a Constituição Federal. Dada a delimitação do objeto deste trabalho, passaremos a analisar o conflito aparente entre tal e o princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, mais específico ao ramo tratado.

## **6. PRINCIPADO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS**

Passaremos a tratar da colisão entre o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas frente ao princípio da autonomia da vontade, sendo atribuído ao princípio da Autonomia da Vontade a vertente de Principado do Negociado, passando o princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas para o lado antagônico, da preservação dos Direitos Trabalhistas, imbuído da proteção da parte menos favorecida na relação negocial.

Os princípios, como dito anteriormente, devem sempre estar presentes na elaboração das normas, pois são fonte fundamentadora de todo o ordenamento jurídico, e, ainda, devem ser fonte interpretativa pelos aplicadores do direito. Contudo, considerando todo o ordenamento jurídico brasileiro, o conflito entre normas jurídicas não é difícil de ocorrer.

O principado do negociado encontra lugar no art. 611-A<sup>1</sup> da CLT, constituído de 15 incisos que dão largo espaço e poder para atuação da negociação coletiva, incluído pela famigerada Lei nº 13.467, de 2017.

---

<sup>1</sup> 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;

Mais uma vez, no texto da Reforma Trabalhista o caput do artigo foi escrito para provocar mais dúvida do que tornar cristalina a sua função, que deveria ser a de estabelecer uma lista categórica dos limites às negociações, pois abre espaço para que novas possibilidades que retrocedam nas condições do trabalho possam ser arguidas pelos patronatos, caso não haja previsão legal ou supralegal determinando a impossibilidade de que tais condições estejam previstas nas negociações firmadas e sejam aplicadas em clara deterioração dos direitos conquistados.

Na própria Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 é elencado no art. 611-B um *rol* que indica que as limitações seriam taxativas, portanto, limitadas, pois traz no caput a expressão “exclusivamente”, chegando a ousar ainda mais no Parágrafo Único, quando exclui a duração do trabalho e os intervalos, para desconfigurar o caráter de saúde, higiene e segurança do trabalho, o que feriria o art. 7º, XXII da CF/88, uma previsão clara para fugir de arguições de inconstitucionalidade presentes em acordos ou convenções celebrados.

A extravagância proveniente da reforma trabalhista há de ser civilizada pelo arcabouço de princípios e regras do Direito, é o que manifesta Delgado (2019, p. 1579):

---

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Naturalmente que a ordem jurídica consiste em um conjunto lógico e sistemático de princípios e regras de Direito, inclusive de Direito constitucional e de Direito Internacional do Trabalho, circunstâncias que deverão, em modo e ritmo adequados, civilizar o extremismo da Lei da Reforma Trabalhista, ajustando-a ao padrão humanístico e social que corresponde à Constituição da República, aos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, e ao próprio Direito do Trabalho.

Corroborando tal assertiva, também o acompanha Gabriela Neves Delgado em obra conjunta com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 32) ao defender que os princípios constitucionais seriam uma baliza as normas infraconstitucionais:

[...] largo rol de princípios constitucionais humanísticos e sociais, além do importante grupo de princípios justralhistas individuais e coletivos constitucionalizados, tudo estabelece balizas e limites inegáveis para a norma jurídica infraconstitucional na ordem jurídica brasileira. Esses limites constitucionais enfáticos devem estar presentes ao intérprete conclusivo do Direito em seu desafio de bem interpretar novos diplomas e regras jurídicas aprovados na realidade institucional do País.

Oliveria e Dutra (2020, p. 137) indicaram que o tema estava no Supremo Tribunal Federal, tendo sido o recurso extraordinário com agravo – ARE 1121633 indicado como tema de repercussão geral pelo Min. Relator Gilmar Mendes. Tal ARE já foi objeto de avaliação pelo Plenário do Superior Tribunal Federal (2022), tendo no mérito sido decidido que não se verifica inconstitucionalidade nos acordos e convenções coletivos que ajustem limitações ou o deslocamento de direitos trabalhista, com a ressalva de que não sejam agredidos os direitos absolutamente indisponíveis, conforme segue:

Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022.

Tratando-se de tema de repercussão geral, os questionamentos de direitos suprimidos e que não sejam eivados de nulidade absoluta, tem-se, então, um obstáculo grandioso a ser superado, já que tal decisão poderá ser utilizada pelas instâncias de origem dos processos.



## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levantados alguns fatos históricos sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, tendo como base a evolução da luta coletiva, com as variações no avanço das estruturas sindicais, a previsão textual na CF/88 dos institutos coletivos de negociação, passando estes últimos, com a Lei 13.467/2017 a ter ainda mais relevância, naturalmente surgiriam conflitos entre a nova norma e a construção histórica das leis relacionadas ao mundo do trabalho e toda a principiologia desenvolvida e amalgamada.

A flexibilização inserida pela reforma da CLT é fator de muita controvérsia, hora sendo indicado que apresentou avanços significativos, e, muitas vezes, sendo severamente criticada por outros estudiosos e juristas do Direito do Trabalho.

É fato que as novas previsões alargadoras do alcance das normas coletivas e, com efeito, sobre a liberdade de negociação, impuseram maiores restrições na avaliação de cláusulas contidas nos respectivos instrumentos por parte dos membros do judiciário.

Como é natural do Direito e dada a aplicação recente de tantas reformas na legislação trabalhista brasileira, muito ainda há de ser adequado, observando-se os princípios e normas do Direito e a realidade pátria, considerando que o Direito é uma luta constante entre forças na sociedade.

Diante das posições favoráveis e contrárias ao novel estabelecido pela reforma trabalhista de 2017, certo é que não há que se falar em autonomia da vontade das partes quando uma parte está numa condição de vantagem econômica, tendo controle quase que total sobre a vida laboral de seus trabalhadores.

As mudanças são próprias do tempo e do direito, mas devem estar numa sintonia fina com os valores transportados para o diploma máximo da nação, no caso do Brasil, a Constituição Federal de 1988, sob pena de se tornarem as novas previsões legais ineficazes ou absolutamente nulas.

As negociações coletivas representam um avanço para a classe trabalhadora, visto que seus sindicatos representantes podem estipular condições mais favoráveis aos seus representados, tendo agora o ACT se sobreposto sobre o CCT, nos casos em que versem sobre temas correlatos. Um contraponto seria que a força de sindicatos locais pode ser insuficiente para angariar condições mais benéficas que as contidas no CCT.

O tema relacionado aos limites negociais derivados de instrumentos coletivos de trabalho é assunto tão controvertido que muito há que se aprofundar em seu estudo, considerando que a essência da Justiça do Trabalho é tentar reduzir o desequilíbrio patente entre empregados e empregadores, e que muitas novidades introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 parecem indicar uma clara tendência em dissipar o poder de luta dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ABE, Camila. **Resumo da história do direito do trabalho no Brasil. 2016.**

Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/resumo-da-historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil/400720894>. Acesso em: 26 out. 2023

AGÊNCIA SENADO. **Primeira lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos.** 2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>. Acesso em: 27 out. 2023.

AGÊNCIA SENADO. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa.** 2023. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 27 out. 2023.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 2017.** Alterada pela Lei nº

13.467, de 13 de julho de 2017, Brasil. Aprovada alteração da Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. **Diário oficial.** Brasil, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 01 nov 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A Revolução de 1930, a Institucionalização do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil e a Justiça do Trabalho (Governo Vargas, 1930 a 1945).** 2022.

Disponível em: [https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset\\_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-06](https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-06). Acesso em: 26 out. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em **Recurso de Revista nº TST-E-RR-467-20.2012.5.03.0108.** Relator: Ministro MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO.

Brasília, DF, 05 OUT 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/E-RR-467-20\\_2012\\_5\\_03\\_0108.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/E-RR-467-20_2012_5_03_0108.pdf). Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário com agravo 1121633.** Arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da

Constituição Federal, a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível,

independentemente da explicitação de vantagens compensatórias. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 03 nov. 2023.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do direito do trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego**. 2015. Tese de Doutorado (Direito do Trabalho e Seguridade Social). Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28112016-165416/pt-br.php>. Acesso em: 04 nov. 2023.

CAMPINHO, Fábio. **SINDICALISMO DE ESTADO: CONTROLE E REPRESSÃO NA ERA VARGAS (1930-1935)**. Revista Eletrônica do CEJUR, v. 1, n. 1, ago./dez. 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/14838-50659-2-PB.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2017. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod\\_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf). Acesso em: 03 nov. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647089/mod\\_resource/content/1/Resumo%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar%20-%202018.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647089/mod_resource/content/1/Resumo%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar%20-%202018.pdf). Acesso em: 02 nov. 2023.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo : LTr, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. [Edição revista]. São Paulo: Boitempo, 2010. 388p.

Fabro, R. E., & Reckziegel, J. (2014). AUTONOMIA DA VONTADE E AUTONOMIA PRIVADA NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO. **Unoesc International Legal Seminar**, 169–182. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/uils/article/view/4402>. Acesso em: 07 nov. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico**. 2016. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei#\\_ftn1](https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei#_ftn1). Acesso em 03 nov. 2023.

HAKIM DE PAULA, Amir El. **A RELAÇÃO ENTRE O ESTADO E OS SINDICATOS NA ERA VARGAS: UMA ANÁLISE GEOGRÁFICA**. Revista Pegada – vol. 19 n.1. Janeiro-Abril/2018. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/5450-Texto%20do%20Artigo-20763-20798-10-20180604.pdf>. Acesso em 29 out. 2023.

HARDMAN, Francisco Foot e LEONARDI, Victor. (1991), **História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos 20**. Rio de Janeiro: Ed. Ática.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **A longa jornada dos direitos trabalhistas**. 2013. Ano 10. Edição 76 - 25/02/2013. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&id=2909:catid=28](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2909:catid=28). Acesso em: 27 out. 2023.

LOPES, Otavio Brito. **Limites Constitucionais à Negociação Coletiva**. 2000. Revista Jurídica Virtual Brasília, vol. 1, n. 9, fevereiro 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/1053-Texto%20do%20artigo-2104-1-10-20150330.pdf>. Acesso em 01 nov. 2023.

MACHADO, Sidney. **TRABALHO ESCRAVO E TRABALHO LIVRE NO BRASIL. 2004**. Disponível em: <https://machadoadvogados.com.br/2004/09/01/trabalho-escravo-e-trabalho-livre-no-brasil/>. Acesso em: 26 out. 2023

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. Ed – São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Adalberto. GURGEL, Christianne Moreira Moraes. A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA DE TRABALHO: DA REFORMA TRABALHISTA À COVID-19. In: **Revista Direito UNIFACS**. n. 245. 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/6950/4219>. Acesso em: 06 nov. 2023.

MEDEIROS, Maria Eduarda Moreira de. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a proteção do trabalhador frente à autonomia da vontade das partes na Reforma Trabalhista**. 2022. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/60011/a-indisponibilidade-dos-direitos-trabalhistas-e-a-proteo-do-trabalhador-frente-autonomia-da-vontade-das-partes-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 03 nov. 2023.

MOLIN, Naiara Dal. **Sindicato e Estado no Brasil: o sindicalismo no período populista e o Novo Sindicalismo**. Pensamento Plural | Pelotas [13]: 89 - 108, julho/dezembro 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/3298-Texto%20do%20artigo-7131-1-10-20140127.pdf>. Acesso em 30 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. 1966. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.

OLIVEIRA, Tiago Bernardon de. Anarquismo, sindicatos e revolução no Brasil (1906-1936). 2009. 267f.

OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maiade de. DUTRA, Debora. ANÁLISE DE CONSTITUCIONALIDADE DO PRIMADO DO “NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO” NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA. 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/baadejoel,+122-141%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/baadejoel,+122-141%20(2).pdf). Acesso em: 04 nov. 2023

RODRIGUES JÚNIOR, **Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação** - Notas sobre a evolução de um conceito na Modernidade e na Pós-modernidade. Revista de Informação Legislativa, Brasília a. 41 n. 163 jul./set. 2004. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/982/R163-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 04 nov. 2023.

RÜEDIGER, Josias Bruno. MADEIRA, Janaína Silveira Soares. O PRINCÍPIO TRABALHISTA DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA EM FACE DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. v.21 n. 30. 2018. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213935/2018\\_ruediger\\_josias\\_principio\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213935/2018_ruediger_josias_principio_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 06 nov. 2023.

SALES, Tainah Simões. O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE CONTRATUAL E O PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE À LUZ DA CONSTITUCIONALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES PRIVADAS. In: CONPEDI/UNICURITIBA. (Org.). **Relações privadas e democracia** [Recurso eletrônico on -line]. 1ed. Florianópolis: Funjab, 2013, v. 1, p. 389-404. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=36ab62655fa81ce8>. Acesso em 04 nov. 2023.

SANTOS, Hamitlon. **IMIGRAÇÃO E ANARQUISMO NO MOVIMENTO OPERÁRIO DURANTE A PRIMEIRA REPÚBLICA**. 2019. [REVISTA ESTUDOS LIBERTÁRIOS (REL), UFRJ, VOL. 1. N .2. 2º semestre de 2019.

SEYFERTH, Giralda. Imigração e nacionalismo: o discurso da exclusão e a política imigratória no Brasil. In: CASTRO, Mary G. (Org.). Migrações Internacionais, contribuições para políticas. Brasília: CNPD, 2001. p. 137-150.

SOARES, Geraldo Antonio. **Os limites do escrito: contratos e relações de trabalho com libertos em Vitória ao final do século XIX**. Estudos Ibero-Americanos, PUCRS, v. 38, n. 2, p. 381-397, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1346/134625292010.pdf>. Acesso em: 26 out. 2023

SOUSA, Isabela Souza. **História do sindicalismo no Brasil e no mundo. 2017.** Disponível em: <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 29 out. 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil.** 6ª edição. Rio de Janeiro: Editora Método, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/MANUAL%20DO%20DIREITO%20CIVIL%20-%20FL%C3%81VIO%20TARTUCE.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2023.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** 2000. Disponível em: [https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Artigo-Carrion.Principios-Neg.Colet\\_.30.11.2000.pdf](https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Artigo-Carrion.Principios-Neg.Colet_.30.11.2000.pdf). Acesso em 01 nov. 2023.