

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Leonardo Geraldo Hernandes

Presidente Prudente/SP
2019

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Leonardo Geraldo Hernandez

Monografia apresentada como requisito
parcial de Conclusão de Curso para
obtenção do grau de Bacharel em
Direito, sob orientação do Professor
Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP
2019

**REFORMA TRABALHISTA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS**

Trabalho de Monografia aprovado como
requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Direito

Lucas Pires Maciel
Orientador

Carla Roberta Ferreira Destro
1º Examinador

Rafael Aragos
2º Examinador

Presidente Prudente, 28 de novembro de 2019.

Quando eu era criança, minha mãe me disse: “Se você se tornar um soldado, você vai acabar sendo um general. Se você se tornar padre, você vai acabar sendo o Papa.” Em vez disso, eu preferi ser um pintor e acabei sendo Picasso.

(Pablo Ruiz Picasso)

Dedico este trabalho ao dom e a graça da vida que pude receber de nosso Criador, aos ensinamentos de meus pais sobre o significado das palavras “persistência” e “dedicação” e de todas as demais pessoas que contribuíram para que hoje pudesse estar aqui.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente oferto essa dedicatória ao nosso Deus de bondade, fonte suprema e primordial de todo conhecimento terreno o qual ao longo do tempo me consagrou e consagra com o maior dom da vida: a busca pela sabedoria.

Felicito os agradecimentos aos meus pais que calçaram e me preparam para as batalhas e adversidades da vida, sempre entabulando o respeito aos princípios da vida. Com toda certeza, o ser que sou hoje reflete o que vocês me prepararam para ser.

Estendo meus agradecimentos aos meus principais professores de profissão, os quais me acompanham desde 2016, sendo eles: Carlos Augusto de Souza e Machado, Diego César Rodrigues e André Hernandez de Brito. Meu muito obrigado por todos os ensinamentos, experiências e sabedorias.

Em especial, enfatizo a participação do advogado André Hernandez de Brito. Com toda a certeza é uma das pessoas mais importantes em minha escolha e dedicação profissional; sempre o tive e o terei como espelho, pois além da grandeza como profissional este se resplandece como um exemplo de ser humano.

Agradeço ao meu orientador, o qual me auxiliou de forma a executar com plenitude referido trabalho, sempre ajudando e explicando melhores tratativas a serem realizadas, bem como as melhores hipóteses na confecção deste trabalho.

Ademais e, não menos importante, dedico esse trabalho a todos meus amigos que acompanharam e acompanham minha jornada, pois fizeram desta algo mais prazeroso de se viver ao atribuírem alegria e vida em todos os contextos.

Por fim, agradeço a toda e qualquer pessoa que me auxiliou em minha pequena trajetória. Meu muito obrigado!

RESUMO

O presente trabalho pautou-se na abordagem teórica e explicativa do instituto da negociação coletiva de trabalho, sua gênese e evolução normativa dentro do contexto jurídico Constitucional e Infraconstitucional pátrio, sua base normativa elencada em nossa Carta Magna de 1988 e seus princípios orientadores e suas funções em dirimir qualquer entrave jurídico ou contratual. Nessa mesma lógica, objetivou-se demonstrar a possibilidade das negociações coletivas de trabalho prevalecerem sobre a própria legislação vigente por expressa previsão legal advinda pela lei 13.467/17 (reforma trabalhista). Ademais, dentro de sua explanação fora abordado os institutos específicos da negociação coletiva de trabalho, as alterações advindas pós reforma, as hipóteses que prevalecerá o negociado sobre o legislado e as hipóteses expressamente proibidas de se convencionar, bem como o objetivo finalístico de tal instituto. Por fim, demonstrou-se a manifestação jurisprudencial sobre a constitucionalidade tal instituto, julgados recentes e a opinião deste autor quanto a possibilidade do negociado prevalecer o legislado.

Palavras-chave: Direito Coletivo de Trabalho. Negociação coletiva de trabalho. Negociado prevalecer o legislado. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

The present work was based on the theoretical and explanatory approach of the institute of collective bargaining, its genesis and normative evolution within the legal context Constitutional and Infraconstitutional, its normative basis listed in our Magna Carta of 1988 and its guiding principles and its functions. to settle any legal or contractual barriers. In the same logic, the objective was to demonstrate the possibility of collective bargaining negotiations prevail over the current legislation itself by express legal provision provided by law 13.467 / 17 (labor reform). Moreover, within its explanation had been addressed the specific institutes of collective bargaining, changes arising after reform, the assumptions that will prevail over the legislated and the hypothesis expressly forbidden to convince, as well as the final objective of such institute. Finally, it was demonstrated the jurisprudential statement on the constitutionality of this institute, recent judgments and the opinion of this author as to the possibility of negotiated prevail the legislature.

Keywords: Collective Labor Law. Collective bargaining of labor. Negotiated prevail the legislated. Labor reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO ORDENAMENTO PÁTRIO	11
2.1 O Direito Coletivo e as Constituições Brasileiras.....	12
2.2 Surgimento das Negociações Coletivas como Solução de Conflitos Laborais....	16
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEU CONTEXTO NA CR/88	20
3.1 Origem e Previsão Constitucional.....	20
3.2 Limitação Constitucional das Negociações Coletivas de Trabalho.....	22
3.3 Participação e Função dos Sindicatos nas Negociações Coletivas.....	23
4 PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	26
4.1 Princípio da Compulsoriedade Negocial.....	26
4.2 Princípio do Contraditório.....	27
4.3 Princípio da Boa-fé.....	28
4.4 Princípio da Igualdade.....	28
4.5 Direito de Informação.....	29
4.6 Princípio da Razoabilidade.....	30
4.7 Princípio da Paz Social.....	30
4.8 Princípio da Colaboração	31
5 A SUPREMACIA DO NEGOCIADO FRENTE AO LEGISLADO	33
5.1 Negociação Coletiva: Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho.....	33
5.1.1 Conceituação.....	33
5.1.2 Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.....	34
5.2 Reforma Trabalhista e Suas Alterações em Tais Institutos.....	36
5.2.1 Origem e procedimento legislativo do “novo” instituto.....	36
5.2.2 Entendimento e justificativas a favor e contra tal instituo.....	37
5.2.3 O instituto da negociação coletiva e sua evolução no contexto jurídico.....	38
5.2.4 Possibilidade da negociação coletiva de trabalho prevalecer ao legislado.....	40
5.3 Campo de Disposição e Proibição das Negociações Coletivas, Pós Lei nº 13.467/2017.....	43
6 ENTENDIMENTO E MANIFESTAÇÃO JURISPRUDÊNCIAL	55
6.1 Constitucionalidade do Instituto e a Possibilidade de sua Prevalência sobre a Lei.....	55
7 CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

No contexto de se elencar a propositura de tal explanação jurídica da possibilidade do negociado prevalecer o legislado, pautamos na base epistolar de se garantir a evolução natural de nossa sociedade, legislação, economia e com ênfase na evolução das relações de trabalho.

Com o decurso natural da história, visível é a intenção primordial do ser humano em garantir que haja evolução em todos os aspectos mundanos. O ser humano é um ser provido de conhecimento e sabedoria, motivos estes pelos quais garantem-se o aperfeiçoamento e a ascensão deste a outros patamares superiores.

Sobre essa premissa é que se pauta a possibilidade de se dar aos entes coletivos, representantes das classes profissionais e econômicas, o poder de instituir regras que atinjam determinados interesses e melhorias.

Ao se garantir que o convencionado prevaleça o legislado deu-se a oportunidade das partes da relação de trabalho evoluírem e não mais ficarem presas a grilhões arcaicos, possibilitando que o interesse pessoal prevaleça ao que dispõe a engessada lei.

Vivemos em uma constante adaptação e desenvolvimento, motivo este onde que tudo passa por mudanças visando sua real adequação com o contexto daquele determinado momento ou de um eventual momento futuro.

Logo, atualmente seria plausível alegar ser o trabalhador desprovido de informações ou de conhecimento para se prover conforme seu íntimo interesse? justifica afirmar que o que a lei garante é melhor para o trabalhador em contraponto com o que este deseja ou necessita? é justo impedir a evolução das relações de trabalho sobre o argumento do dever de se proteger integralmente o obreiro?

É sobre essas dúvidas que devemos nos ater ao pensar sobre a possibilidade do negociado prevalecer o legislado como um dos principais institutos garantidores de evolução no contexto de trabalho.

Ademais, o presente trabalho teve suas atribuições a fim de elencar os alicerces infraconstitucionais e constitucionais de referida possibilidade, sua evolução dentro do contexto nacional, seus princípios informadores e orientadores, o próprio estudo de se permitir que acordo ou convenção de trabalho prevaleçam sobre a lei, em quais hipóteses haverá sua permissão e onde estará proibida a

realização desta e, por fim, o entendimento dos tribunais superiores sobre referida possibilidade.

Ao final, faz-se a conclusão sobre o instituto, sendo este considerado um avanço ou retrocesso, ou sobre sua efetiva aplicação com o objetivo de resolver grande parte dos problemas erigidos na relação de trabalho.

Utilizou-se a metodologia de pesquisa com base em livros, e monografias de mérito, e artigos científicos que se debruçaram a estudar a negociação coletiva de trabalho e sua possibilidade de prevalecer à lei.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO ORDENAMENTO PÁTRIO

A gênese humana baseada no contexto de sermos agentes coletivos inseridos em uma conjuntura social de evolução, a qual é pautada pela relação de trabalho existente entre os seres, elenca a imperiosidade do convívio sensato e colaborativo entre os operadores sociais, com a intenção final de se proporcionar a perpetuidade racional da espécie.

Para tal, garante-se a harmonia e evolução através do trabalho, exercendo este a importância de agregar e unir os interesses sociais para aquele que quer, necessita ou deseja obter o resultado de algum exercício laboral produzido por outrem.

Nesse contexto, o trabalho se mostra como grande base de agregação e continuidade social, pois a partir do momento em que o ser exerce uma função em específico, produzindo e criando valor, há o avanço e a evolução daquele determinado grupo dentro de sua esfera existencial.

Para tanto, perpetua-se o trabalho como sendo este uma das principais engrenagens sociais que elevam e mantem nosso sistema de consumo e produção de valor em estribeira, haja vista sua integração e relevância humanística.

Nesse sentido, ressaltamos que o homem é um ser abastado de interesses e objetivos, tendo estes momentos onde o íntimo interesse prevalecerá sobre o interesse coletivo, logo, a pergunta a quem nos resta será: a quem caberá evitar abusos e disparidade de forças e interesses entres tais seres?

Pois é, tal resposta nos leva a crer na necessidade sedimentar da existência de regras, normas e princípios que balizem tais relações, com o objetivo fim de se garantir o alicerce fundamental de uma sociedade calcada na produção e consumação de valor, sem que haja a prevalência de interesse de um sobre o outro, e o qual não traga sua relevância e poder social para fazer valer seus íntimos interesses em face de outrem.

Eis o principal motivo estruturante do direito do trabalho e seus institutos; garantir a perpetuidade, a igualdade, a justiça e a dignidade dentro das relações de trabalho entre quem produz o bem ou serviço, quem as toma e as administra e aqueles que se beneficiam com referido trabalho.

Portanto, será delimitado neste capítulo o surgimento e evolução de um instituto do direito do trabalho garantidor e balizador de interesses coletivos em detrimento das diretrizes gerais, sendo este as negociações coletivas de trabalho.

Ao se elencar as negociações coletivas de trabalho como forma de se adequar e garantir o pleno funcionamento das normas laborais, propomos o estudo desta como sendo uma das principais formas de se estabelecer regras e interesses comuns entre os atores coletivos, tendo tal instituto suas premissas constitutivas baseadas na lógica social do exercício do trabalho, a qual pressupõe sempre uma contrapartida, uma benesse, uma troca.

Nesse diapasão, começaremos a elucidar abaixo a gênese de tais premissas coletivas em nosso ordenamento jurídico pátrio, levando em consideração sua base e premissas constitucionais ao longo da história normativa Brasileira.

2.1 O direito coletivo e as Constituições Brasileiras

Tendo como base de nosso estudo as negociações coletivas de trabalho e seu contexto no ordenamento jurídico pátrio, nada mais coerente e ajustado para tal começar a estudar suas bases e premissas orientadoras.

Nessa lógica, tendo se iniciado tardiamente no Brasil, o movimento sindical se deixou “adormecido” no país devido a estrutura econômica que imperava na época, a qual se pautava na exploração do trabalho escravo e da agropecuária rudimentar, sem o desenvolvimento fabril ou industrial de produção em massa.

Concorrendo com o contexto econômico para justificar tal atraso normativo sobre as relações coletivas de trabalho entabula-se a ineficiência estatal e o seu proposital desinteresse em regulamentar e instituir regras concernentes à diretrizes trabalhistas, tendo como maior exemplo a Constituição Imperial, a qual proibiu as associações de trabalhadores e não deu espaço de disposição para que fosse instituído regras coletivas de trabalho.

Ainda assim, cabe elucidar que mesmo inexistindo fomentação por parte estatal para que se houvesse avanço nas diretrizes coletivas de trabalho, havia manifestações populares que reivindicavam melhorias no exercício do trabalho, existindo registros, inclusive, no Brasil Império.

A história elenca casos onde organizações de trabalhadores se erigiam como hoje vislumbramos as associações de classes, contudo eram movimentos coletivos muito limitados e sem força coletiva pelo então padrão da época, sendo mais um grupo de trabalhadores do que um ente associativo com força deliberativa sindical. Temos por exemplo a União Operária de 1880, e a Liga Operária de 1870.

Tal funcionamento e atuação organizacional passou a sofrer leves avanços apenas após a abolição da escravidão Brasileira, momento este onde se deu nova roupagem e visão ao método produtivo e econômico da época devido, inclusive, a maciça vinda de imigrantes para o território nacional a fim de se buscar melhores condições de vida e oportunidades de trabalho.

Posto tal afirmação, com o decorrer natural do trabalho em sociedade e o avanço social daqueles que ali o exerciam, tivemos em 1891 a primeira Constituição da República, a qual não previa regras e instituições coletivas referente ao trabalho, porém atestava de forma geral a possibilidade da livre associação civil, sem uso de armas, em seu artigo 72, §8º.

Contudo, mesmo inexistindo preceitos constitucionais que delimitassem especificadamente os direitos coletivos dos trabalhadores nada impedira o surgimento de leis infraconstitucionais que tratassem ou regulamentassem as associações de trabalhadores. Temos por exemplo os Decretos lei nº 979/1903 e 1.637/1907 que se pautaram a regular a possibilidade da sindicalização/associação rural e urbana.

Referidos decretos acima citados, conforme elenca parte da doutrina, apenas se prestaram a formalizar algo inexistente e sem uso prático devido ao momento em que se encontrava a sociedade brasileira. Corroborando com tal, nos conta a história que apenas depois de finda a primeira guerra mundial que se fora iniciar o processo de industrialização em território nacional.

Nesse sentido, grande foi a parcela de tempo para que se houvesse a implantação efetiva de uma estrutura sindical corporativista que se alinhasse à demanda social da época. Elenca-se que somente houve tal paridade entre o ente associativo e o momento evolutivo do trabalho com a advinda do Decreto Lei nº 19.770, durante o início do governo de Getúlio Vargas.

Referido decreto, a despeito de prever a possibilidade associativa entre os trabalhadores, normatizando inicialmente sobre o sindicalismo, impossibilitava

qualquer sindicato de se estabelecer unido com outros entes coletivos internacionais, inclusive, restringia os sindicatos, impossibilitando-os de se manifestarem sobre ideais políticos ou qualquer tema de cunho ideológico, apenas tendo autonomia para deliberar quanto a assuntos de interesses que envolvessem relação de trabalho.

Consagrou-se em tal época a neutralidade, unicidade e nacionalismo sindical.

Ademais, seguindo o curso natural de nossa história Constitucional, em 1934, ano este em que fora promulgada uma nova Constituição Federal da República, houve um novo regramento para a associação sindical. Tal regramento se calcava em ideais sociais bem como individuais, tendo tais sido inspirados na cultura liberal Norte Americana e social fascista.

Atribui-se à Constituição Federal de 1934 a garantia do devido e regular exercício autônomo e ilimitado dos sindicatos, não mais se pautando na unicidade sindical, mas sim em sua pluralidade. Inclusive, tal carta magna possibilitou a junção representativa resultante do voto direto com a representação corporativa atribuídas as associações sindicais.

Tais avanços, além de outros mais, foram inseridos no bojo da Constituição de 1934, um deles foi a criação da Justiça do Trabalho a qual possibilitou que os entes sindicais ganhassem amplitude e reconhecimento diante de lides trabalhistas, haja vista que na época vigia a resolução de conflitos por meio das juntas de conciliação e julgamento devendo ser compostas, obrigatoriamente, por pelo menos um representante sindical de cada entidade de classe, respectivamente.

Três anos após a Constituição de 1934, consagra-se uma nova Constituição Federal conhecida pela denominação “Constituição Polaca” devido a influência do semifacismo Polonês, outorgada está na mesma data em que se institui a vigência do Estado Novo.

Na Constituição “Polaca”, o corporativismo tornou-se um elemento intrínseco dentro desta, e o pluralismo sindical, em sua conjectura, deu lugar ao sindicato único. A representatividade sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, posteriormente, sendo atribuído a contribuição sindical dos trabalhadores para com os sindicatos.

Fora declarado como atitudes e meios antissociais, os quais traziam perigo ao trabalho e sua geração de renda, a greve por parte dos trabalhadores e o

lock-out por parte do empregador, sendo que tais não eram compatíveis com os soberanos interesses da produção e manufatura Brasileira.

Tais alterações trazidas pela Constituição de 1937 pouco foram exercidas, pois em 1946, corroborando com a história de nossa república federativa ergue-se a quinta Constituição, a qual revive as noções democráticas estabelecidas na CF de 1934.

Nesse diapasão, assegurou-se na Constituição de 1946 a livre liberdade de associar-se a uma classe laboral, fora instituído o direito de greve o qual seria regrado por lei posterior e ficou atribuído a lei infraconstitucional o papel de regrar a constituição do ente sindical, suas atribuições nas convenções coletivas de trabalho e demais funções delegadas a este. No entanto, manteve-se a unicidade sindical, o qual proibia o fracionamento ou pluralidade dos sindicatos.

Já no ano 1967, defronte com uma nova Constituição Federal instituída dentro do regime militar, houve a reutilização de disposições da Carta Magna anterior, porém, incluindo e legitimando algumas regras e disposições a seguir descritas.

Ficou legitimado a possibilidade de cobrar o imposto sindical obrigatório, votar nas eleições sindicais tornou-se regra cogente e houve a previsão do trabalhador exercer seu direito de greve, ainda que de forma limitada.

Nesse sentido, após refazer o contexto histórico do direito coletivo do trabalho em cinco constituições da república, iremos elencar a atual situação do direito sindical e suas regras oriundas da Constituição Federal de 1988.

Nossa atual Carta Magna, no contexto do sindicalismo trouxe determinadas regras e avanços que antes não se haviam previstos.

Em seu Artigo 8º estabeleceu-se a premissa de que é livre qualquer associação profissional ou sindical. Passou-se também a permitir a livre associação de servidores públicos, sendo restrito de tal os servidores militares.

Em seu bojo ficou proibido qualquer intervenção e participação do ente público na organização sindical. Portanto, protegeu-se a liberdade sindical, garantindo que não poderá o estado extrapolar suas competências e, por consequente, desrespeitar o que preceitua a lei.

A respeito do caráter democrático na Constituição de 1988, há uma regra que nos chama a atenção. Ficou estabelecido a unidade sindical, diretriz esta já debatida anteriormente. Percebe-se que mesmo em seu contexto social-

democrático, nossa atual Constituição carrega em seu âmago o passado o qual adveio com outros textos magnos em épocas não democráticas.

Corroborando com tal raciocínio, aponta Mauricio Godinho Delgado:

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz. Nesse quadro, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica da intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (Art. 8^a, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive nas questões judiciais e administrativas (Art.8^o, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (Art. 8^o, VI; Art. 7^o, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve o sistema da unicidade sindical (Art. 8^o, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades (Art. 8^o, IV, CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrential da Justiça do Trabalho (Art. 144,§2^o, CF/88), deixando, ainda por dez anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (que somente foi extinta em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24). (GODINHO, 2003, p. 71-72).

Posto tal ideia, nota-se que mesmo partindo da facilitação da concepção do ente sindical trazida pela CF/88, além de outras mais características republicanas, esta ainda apresenta elementos de épocas não democráticas.

Conclui-se, portanto, ser nossa Constituição o alicerce normativo em que se baseia nosso direito coletivo do trabalho, e, entre outras mais funções é esta que legitima a existência das negociações coletivas de trabalho, que por seu fim atribuem autonomia deliberativa e poder negociativo aos agentes sociais.

2.2 Surgimento das negociações coletivas como solução de conflitos laborais

Com o decorrer natural da história laboral ficou evidenciado a evolução e aperfeiçoamento das normas de proteção ao trabalho, bem como a união de interesses dos colaboradores de uma mesma classe, surgimento de proteção coletiva aos trabalhadores, entre outras mais.

Contudo, em prática podemos perceber que por muitas vezes estes não se perfazem de total completude ao garantir o prosseguimento natural das relações de trabalhos, e, para tanto, é erigido mecanismos jurídicos deliberativos em nosso ordenamento jurídico que, além de grandes precursores de normas e

obrigações, garantem paridade de forças entre os que a negociam e tem por finalidade à resolução do conflito de forma mais racional possível.

Nosso passado, evidenciado anteriormente e em outras passagens ulteriores deste trabalho elencam e elencarão a relação de trabalho como sendo um relação de extrema complexidade jurídica, esvaindo-se de um só campo normativo e adentrando outros mais. Devido a sua complexidade, com a evolução do ser humano passou-se a perceber que a sociedade a qual estamos inseridos é pautada na premissa básica de que cada um possui seus próprio objetivos e interesses; logo, havendo interesses subjetivos é lógico que em algum momento haverá conflito entre os atores sociais.

Partindo de tal argumento, elenca-se a necessidade de instrumentos capazes de solucionar tais demandas visando a adequação de interesses e a relação colaborativa e transparente entre os interessados. Em matéria de direito do trabalho atribui-se tal função as negociações coletivas de trabalho.

Sobre a premissa do estudo da solução de conflitos laborais, o judiciário trabalhista pauta-se na possibilidade de dirimir o entrave jurídico de duas maneiras: a resoluções heterônomas e a paraeterônomas.

Como regra comum, ambas se utilizam de um terceiro à relação de trabalho para que se atribua-o o poder de solucionar o conflito.

As fórmulas heterônomas são a arbitragem e a jurisdição. Na arbitragem o terceiro, não representante estatal, resolve o problema de forma cogente, não apenas servindo de “mero conciliador”. Aqui há decisão, há carga valorativa. Já com relação a jurisdição há a presença do estado-juiz na solução do litígio, onde que, por excelência, se faz decisões de cunho cogente.

Já com relação as fórmulas paraeterônomas, diferentemente dos meios acima elencados, não possuem estes o poder de exarar determinada decisão cogente, mas apenas agindo como um facilitador que aproxima as partes e busca que haja consenso entre estas. Temos como tais fórmulas a mediação e a conciliação, que em termos gerais, possuem quase as mesmas características, salvo a efetiva participação do terceiro na realização do ato.

Contudo, além dessas formas de resolução do conflito elenca nosso ordenamento jurídico a possibilidade de se dirimir o embate de pretensões via negociação coletiva.

Tal possibilidade é vista como algo totalmente racional e acertado juridicamente, pois garante que a vontade dos contratantes faça regra entre estes, diminuindo eventuais litígios ao judiciário do trabalho e sendo uma real possibilidade de se flexibilizar regras dispostas na legislação trabalhista, adequando-a à específica relação de trabalho existente dentro de suas especificidades.

Nesse contexto, negociar coletivamente sobre regras de trabalho além de ser reconhecido e recomendado pela Organização Internacional do Trabalho parte da premissa de se resolver o litígio coletivo de forma autônoma, sem a intervenção de terceiros ou do próprio estado.

Referida tratativa coletiva parte da premissa de resolver o conflito de dois ou mais atores sociais utilizando o consenso e a boa-fé, sem a necessidade de se recorrer ao poder judiciário. Em sua confecção será elaborado e pactuado o que convêm e que seja de benefício ou interesse das partes, firmando, por consequente, um instrumento onde a vontade dos contratantes prevalecerá sobre a lei, fazendo regra cogente entre aqueles que participaram de sua constituição.

Nesse diapasão, negociar coletivamente, como o próprio nome aduz, tem a função de trazer aproximação dos litigantes, visando o desfecho racional entre estes por meio de um negócio jurídico.

No mesmo ideal, visando garantir a proteção representativa ao trabalhador na propositura e constituição das negociações coletivas elenca a Constituição Federal em seu artigo 8º, III, que: Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Logo, tendo sido a negociação coletiva de trabalho inserida no contexto de nosso ordenamento jurídico como uma das mais racionais formas de se solucionar conflitos trabalhistas, fica estas a cargo privativamente do ente sindical em sua elaboração e execução, objetivando-se proteger e defender a entidade de classe que este representa, não existindo a possibilidade de se transferir tal responsabilidade a outrem.

Além disso, uma observação que cabe ressaltar é que ao nos referirmos a negociação coletiva de trabalho, estamos erigindo o gênero do instituto, haja vista que há duas espécies de tratativas que decorrem desta, sendo: o acordo

coletivo e a convenção coletiva de trabalho, os quais serão devidamente estudados em um próximo capítulo deste trabalho.

Ademais, concretizando com a premissa basilar de se afirmar que a negociação coletiva de trabalho é uma forma autônoma de resolução de conflitos tem-se o princípio da não intervenção estatal, princípio este que garante que a atuação estatal só se dá em última hipótese, no caso de tal demanda ser levada ao poder judiciário trabalhista ou sobre a necessidade de se registrar, depositar e arquivar a negociação coletiva de trabalho junto ao Ministério do Trabalho, visando que se atribua executabilidade ao referido negócio jurídico.

Posto tais afirmações, conclui-se ter a negociação coletiva de trabalho sua gênese calcada na exímia necessidade de resolver conflitos de trabalho sem a máxima necessidade de se recorrer ao poder judiciário. Uma vez que se negocia coletivamente, há a criação de regras entre as partes, sendo tais devidamente convencionadas e pactuadas baseadas em seu mútuo interesse. Logo, ao permitir tal instituto poder aos atores sociais espera-se que estes, de forma progressista, resolva o que há de problemas entre si e que aperfeiçoe as condições da relação de trabalho visando a evolução e o progresso destes.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEU CONTEXTO NA CR/88

O presente capítulo se pautará na demonstração jurídica das bases Constitucionais que legitimam e alicerçam o instituto da negociação coletiva de trabalho, bem como sua gênese constitucional e influência jurídica para que se garanta autonomia negociativa aos entes coletivos.

Para tanto, serão elencadas as normas que sustentam a possibilidade de se negociar coletivamente, as origens basilares, seus motivos e toda a estrutura jurídica que se entabulou na Constituição Federal da República Brasileira de 1988.

3.1 Origem e previsão Constitucional do instituto

Tratado de forma clara e concreta foi o instituto na Constituição Federal de 1988, tendo em vista que nas demais Constituições tal deliberação negociativa se legitimava apenas pelo reconhecimento da existência e permissão de se convencionar e acordar coletivamente sobre regras de trabalho.

Tendo sua previsão normativa inserida literalmente apenas na Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho é referida em seu artigo 7º, XXVI, bem como o 8º, VI, os quais aduzem, respectivamente:

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

Percebe-se de forma clara que a Constituição Federal de 1988 tratou sim da negociação coletiva, porém de forma coadjuvante e periférica, não ocupando o posto de foco normativo. Além do mais, nota-se que pouco foi a abrangência legislativa do constituinte originário sobre as negociações coletivas, tendo em vista as raras hipóteses em que essa se faz vista no texto de nossa Magna Carta.

Contudo, de suma importância é o que trata a Constituição Federal sobre as negociações coletivas de trabalho, tendo em vista a importância de seu artigo 7º, XXVI o qual reconhece a existência, validade e eficácia da convenção e do acordo coletivo de trabalho, bem como o artigo 8º, VI, o qual instituiu o dever do ente

sindical em ser sujeito obrigatório nas tratativas coletivas que envolvam relações de trabalho. Ainda nessa premissa, há outros demais casos onde há a previsão da negociação coletiva de trabalho, tratando-se da primeira vez que nosso ordenamento jurídico constitucional valorizou as tratativas coletivas de trabalho, erigindo-as à norma constitucional e como sistema basilar de direito humano social no contexto laboral.

Nesse diapasão, ao prever a negociação coletiva de trabalho em seu corpo normativo, a Constituição atribuiu a tal instituto a função de deliberar sobre as necessidades e interesses das partes da relação de trabalho, o que auxilia em eventuais administrações de conflitos e interesses entre tais.

Sobre tal discussão, assevera Orlando Teixeira da Costa, que:

a negociação como pressuposto formal necessário da convenção coletiva de trabalho foi explicitada pelo mencionado diploma legal, ao proibir a recusa à negociação coletiva por parte dos sindicatos profissionais, das empresas ou das associações sindicais representativas da sua categoria econômica. Esta imposição, embora de caráter legal, pode não ser observada pelas entidades destinatárias do preceito. Neste caso, diz ainda a lei, que órgão nacional ou órgão regional do Ministério do Trabalho as convocará compulsoriamente para a mesa de negociação. Tal procedimento acaba de ser reforçado pela Constituição de 1988, ao eleger a solução pacífica das controvérsias, como meio de conseguir a harmonia social, na ordem interna, conforme consta do seu Preâmbulo. (COSTA, 1991, p.158)

Corroborando com o que afirma-se acima, prevê a Constituição de 1988 que a negociação coletiva possui a premissa basilar de solucionar conflitos e qualquer outras demais demandas que decorram da relação de trabalho; posto isso, inclusive para se admitir ações que envolvam conflitos coletivos deverá anteriormente existir a tentativa de se convencionar coletivamente.

Nítido é a importância atribuída a tal instituto no texto Constitucional, pois além de se tratar de uma ferramenta que auxilia e garante o exercício racional e conciliatório dentro do ambiente laboral, atribuiu-se a esta como sendo requisito necessário sua devida tratativa para que se possa provocar o judiciário em demandas coletivas.

Não distante de tais premissas, erige o artigo 7º, VI, XIII e XIV da Constituição de 1988 a necessidade atributiva da negociação coletiva como requisito para se dar finalidade ao que preconiza lei, corroborando com a visão de se unir tal instituto em conjectura aos direitos fundamentais do trabalho. Nessa logicidade:

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;

Tais dispositivos demonstram o respeito as normas trabalhistas e à condição social do empregado, sendo necessário convencionar coletivamente para que se altere qualquer direito atribuído ao trabalhador.

Fica evidenciado que a Constituição reconhece e garante às negociações coletivas a premissa de se criar normas de interesses comuns ou atribuindo-lhes à solução de conflitos coletivos.

Posto isto, podemos concluir que a Constituição Federal de 1988 efetiva a sedimentação do instituto da negociação coletiva de trabalho em nosso ordenamento jurídico; portanto, estamos diante de um instituto baseado em texto constitucional, erigindo força normativa e cogente sobre aqueles que a devam respeito.

3.2 Limitação Constitucional das Negociações Coletivas de Trabalho

Ao instituir a possibilidade de se convencionar coletivamente a própria Constituição delimita seu campo de disposição pactuante e onde o acordado coletivamente não surtirá efeitos por delimitação legal.

Nesse entendimento, cabe ressaltar que temos por regra geral a indisponibilidade de se negociar condições mínimas de trabalho previstas no texto constitucional. Para tanto, é correto afirmar que qualquer tratativa que vise diminuir ou retirar direitos constitucionais do trabalhador será para todos os efeitos tida como ineficaz, sendo passível de ser discutida no judiciário para que se declare sua nulidade.

Tal afirmativa demonstra ser esta a primeira barreira constitucional aos limites de se convencionar coletivamente, portanto, só serão desprezados de nulidade a negociação coletiva de trabalho que respeite o artigo 7º da carta magna, mantendo-o em sua originalidade ou abrangendo outros demais direitos nele não previsto.

No entanto, edifica o próprio texto constitucional a possibilidade de se relativizar determinados direitos previsto no artigo 7º, desde que por meio de negociação coletiva e dentro dos limites legais, trazendo, por consequente, uma benesse ao trabalhador.

Complementando tal assertiva, elenca o artigo 7º incisos VI, XIII e XIV da CF/88, ora já citados, que haverá a possibilidade de se alterar as regras cogentes de referidos incisos, desde que haja pactuação coletiva entre os atores sociais e que seja respeitado as regras inerentes de tais tratativas.

Ademais, há de se elencar os próprios preceitos fundamentais de direito de todo e qualquer homem erigidos no artigo 5º da CF/88, fazendo com que, toda e qualquer negociação coletiva de trabalho deva respeito aos direitos fundamentais, impossibilitando qualquer supressão ou inferiorização destes, por própria disposição Constitucional.

Portanto, conclui-se que a autonomia deliberativa deve respeitar os preceitos fundamentais do direito do trabalho, bem como os direitos do homem em sua integralidade, levando em consideração a benesse e a melhoria da labuta do trabalhador ou lhe trazendo uma contraprestação ao direito suprimido, impossibilitando qualquer tratativa que vise reduzir ou aniquilar tais diretrizes fundamentais sem nenhuma outra contraprestação que compense a retirada desta.

3.3 Participação e função dos sindicatos nas negociações coletivas

De tal forma a importância das negociações coletivas dentro do contexto de deliberar regras sobre a relação de trabalho, é que se faz presente tal necessidade imperiosa da participação sindical em sua realização.

Sendo o sindicato uma associação de trabalhadores de uma mesma classe laboral com interesses e objetivos comuns, estes se unem para se garantir representatividade e força advinda pela união de pessoas e de ideais. Para tanto, quem representa determinada classe perante órgãos e entidades coletivas é o sindicato, perfazendo-se assim que haja proteção ao trabalhador e melhorias em suas condições de trabalho.

Nessa mesma interpretação, apresenta Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 1350.) sobre o sindicato: “o sindicato consiste um associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais

e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores.”

Tendo em vista ser o sindicato a voz e a representação do trabalhador individual perante a total conjectura de trabalho, é por tal motivo que elenca o texto constitucional a necessidade da participação do sindicato na elaboração e cumprimento de toda e qualquer negociação coletiva.

Nesse sentido, aduz o artigo 8º, inciso VI da CF/88 que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Logo, havendo qualquer deliberação coletiva que negocie normas de trabalho sem a participação do sindicato é esta eivada de vício, sendo considerada até como ato inexistente, tendo em vista o desrespeito quanto ao específico legitimado para a realização desta.

É esta uma das hipóteses onde é possível se discutir a negociação de trabalho perante o órgão jurisdicional do trabalho, posto ser este passível de ser declarado nulo.

Em seguimento, há de se especificar que tem o sindicato a primordial função de fazer valer à vontade e interesses da classe que este representa, fazer valer a o respeito às diretrizes legais e constitucionais, bem como deliberar e garantir a exequibilidade do pactuado no ambiente de trabalho.

O que se tem aqui é a atribuição de todas as funções estruturais, cognitivas, existenciais e executórias a mando e dever de cumprimento delegado ao ente sindical.

Inclusive, insta salientar que agora o papel do sindicato ganhou maior visibilidade e deve ser exercido este como tal, pois de nada se vale ter um grande instituto capaz de resolver controvérsias, lides e disputas de interesses na relação de trabalho se não há a efetiva participação e trabalho por parte do ente sindical.

Deve-se entender que o papel do sindicato aqui é de extrema importância, pois a partir de uma visão ampla e concisa, concluímos ser este que poderá evitar reclamações futuras, garantir melhorias de condições, entre outras mais benesses visando o avanço democrático das partes da relação de trabalho.

Ao entabular o devido cumprimento de suas funções na busca de se atingir melhores condições de trabalho, melhorias econômicas, sociais e jurídicas dá se ao ente sindical o poder de garantir o avanço e a evolução das relações de

trabalho para um patamar jamais atingido, sendo este um nível que deverá ser introduzido e objetivado em nossa sociedade.

Portanto, vê-se aqui a extrema importância do ente sindical na primordial função de deliberar sobre regras coletivas, passando este a ser um dos principais percursores da evolução cotidiana se exercendo suas funções em busca do avanço social e da relação de trabalho como um todo.

4 PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Neste capítulo serão elencados os principais princípios que circundam a negociação coletiva de trabalho de modo a permear-se nas bases pactuantes e executivas de tal instituto, visando sua devida orientação e cumprimento pelas partes negociantes.

Tais princípios garantem o cumprimento das bases estruturais, da uniformidade e do devido respeito às orientações doutrinárias e jurisprudências que envolvem a negociação coletiva de trabalho.

Nesse diapasão, conclui-se ser estes verdadeiros postulados éticos integrantes de um sistema nuclear, o qual tem a premissa básica de fundamentar e alicerçar todas as tratativas negociais que envolvam relação trabalho.

Posto isto, passaremos agora a elencar os principais princípios que orientam as negociações coletivas de trabalho.

4.1 Princípio da compulsoriedade negocial

Partindo da premissa social da necessidade ética de se discutir e interagir sobre assuntos de interesses particulares e comuns visando um acordo consensual e amigável sobre determinado assunto emerge-se tal princípio.

Para tanto, esse princípio se vale de imperiosidade obrigacional no sentido de se garantir que nenhuma das partes abnequem de ímpeto uma negociação coletiva de trabalho sem antes discuti-la com a outra parte que a propõe.

Logo, negar de plano eventual negociação coletiva sob o argumento de qualquer justificativa leviana desrespeita a essência epistolar das negociações coletivas de trabalho, bem como a função dos sindicatos em buscar regulamentar e instituir melhores condições aos trabalhadores de uma respectiva classe.

Com previsão legal no artigo 616, da CLT, entabulou-se a necessidade de uma atuação colaborativa, respeitosa e harmônica entre os acordantes, no sentido de se dar cumprimento ao convite de se negociar coletivamente.

Trata-se aqui de uma norma de colaboração entre os entes coletivos. Colaboração está sob uma visão que se coaduna com a lógica de se buscar o consenso e a resolução de interesses conflitantes de forma simples e inteligente, desnecessitando as vias jurídicas para resolver tal impasse.

Nessa lógica, delimita o artigo 616, da CLT:

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

Exercendo exegese sobre referido texto legal, entende-se cumprido tal princípio quando as partes convencionantes aceitam negociar tal demanda, independentemente do resultado de tais tratativas, desde que devidamente justificada.

Há de se evidenciar ainda, que, se desrespeitado tal princípio ocorrerá consequências para quem o der causa, podendo-se atribuir responsabilidades por eventuais compensações de danos causados por parte da classe laboral ou suportar greves legítimas, sem excluir compensação por perdas e danos por parte da classe empresarial.

4.2 Princípio do contraditório

Tal princípio se coaduna com a própria essência da negociação coletiva, no sentido de se atribuir determinada autonomia privada às partes objetivando que por meio de contraditório cheguem a um desfecho que beneficie seus íntimos e comuns interesses.

Exerce-se o contraditório quando há discussão, confronto de ideias, negociação acerca do que será decidido e no próprio diálogo objetivando melhores condições para cada interessado.

É por meio do contraditório que há a pactuação dos interesses das partes coletivas, trazendo este a convergência entre o que objetivaram, e, por consequente, trazendo realidade a seus interesses.

Portanto, é de suma importância o respeito e cumprimento integral ao referido princípio tendo em conta seu alicerce epistolar para todas as tratativas coletivas, sendo eivado de vício qualquer negociação que suprima o contraditório, valendo-se de seus únicos interesses pessoais frente aos interesses comuns ou que seja estabelecido um acordo de forma totalmente adesiva, sem sua efetiva negociação.

4.3 Princípio da boa-fé

Trata-se de um princípio que visa adequar o comportamento das partes tanto no âmbito extraprocessual como endoprocessual, garantindo uma atuação dos pactuantes que se coadune com os princípios gerais do direito, bem como o respeito a uma conduta social esperada do homem médio.

Nessa lógica, partimos da ideia da enorme importância ética de tal norma supralegal, importância essa a qual envolve não só o universo jurídico, mas sim o meio social em um contexto geral.

Tal princípio emerge-se nas negociações coletivas de trabalho no sentido de se estabelecer um agir correto para as partes pactuantes, tal qual de forma objetiva como subjetiva; garante-se que haja eticidade visando uma relação pacífica e transparente quando se for negociar.

Logo, no momento das tratativas, na elaboração, conclusão e execução das negociações coletivas de trabalho, as partes deverão se valer de uma conduta leal, translúcida e de mútuo respeito, sendo vedada e punida qualquer omissão, má-fé, ou induzimento em erro.

Portanto, indispensável é o devido respeito a esse princípio nas negociações coletivas, sendo que em todas as demais tratativas sociais também devam se valer deste princípio independentemente de qualquer vínculo contratual, tendo em vista suas premissas estruturais em sociedade.

4.4 Princípio da igualdade

Ao elencar a igualdade como base de exigência principiológica para as negociações coletivas de trabalho assegura-se não haver hierarquia, superioridade ou qualquer outro demais valor que desconfigure o equilíbrio entre os negociantes coletivos.

Por lógica, resulta-se ser o(s) sindicato(s) ou a(s) empresa(s) uniformes quanto ao poder negocial das tratativas coletivas de trabalho, diferentemente com o que se vê na pactuação individual entre empregador e empregado, valendo-se o primeiro de seu poder econômico, resultando com que haja uma relação de desigualdade entre ambos.

Logo, inexistente qualquer alegação no sentido de se desvirtuar tais premissas constitutivas desse princípio quando tratarmos de matérias de disposição coletiva, enfatizando, cada vez mais a atuação excepcional do judiciário trabalhista nas disposições coletivas de trabalho, tendo em vista a igualdade pessoal que se permeia entre os pactuantes.

Portanto, tal princípio garante que as partes que convencionam coletivamente exerçam seus interesses em pé de igualdade, partindo da premissa que o contraditório irá entabular as novas tratativas entre os agentes, o que se faz inexistir qualquer superioridade econômica, política ou social que justifique a interferência do judiciário em tais, com exceção de eventual demonstração concreta do desrespeito a tal princípio.

4.5 Direito de informação

Garantir o amplo acesso à informação no momento da constituição, elaboração e execução contratual perfaz-se de regra geral a qualquer negócio jurídico, aplicando-se, também, de forma específica as negociações coletivas de trabalho.

Tal instituto principiológico garante e delimita que haja transparência e informação para que as partes possam se valer de substrato cognitivo para alicerçar e basear o negócio jurídico coletivo conforme especificações e necessidades subjetivas de cada uma das partes.

Nesse mesmo sentido, informar garante o respeito do princípio da boa-fé, entabulando que as partes não se valham de intelecto prejudicial ou omissivo quanto as demais partes da relação negocial. Neste ponto, informar é trazer transparência, ressalvas, observações e qualquer cognição ou informações sobre o que se pactua, sedimentando que as partes sabiam e tinham maneiras de saber sobre o que se tratava determinada pactuação coletiva.

Posto isto, se houver omissão ou dolo para que se altere ou omita informações de cada pactuante é bem provável que tal negociação não prospere ou até seja invalidada judicialmente.

Portanto, informar permite que as partes saibam o que, com quem, e como negociam, consolidando boas intenções e lealdade entre os negociantes.

4.6 Princípio da razoabilidade

Pautada no poder deliberativo e da racionalidade na elaboração negocial encontra-se a pactuação coletiva de trabalho. Dessarte, visando uma equivalência razoável no seu exercício há de se ter uma discussão racional e razoável com o objetivo de dirimir eventuais entraves visando um acordo que atenda interesses recíprocos.

Logo, para que se tenha a pactuação coletiva de trabalho será necessário haver o interesse e o aceite das partes que o compõe. Nessa lógica, inimaginável seria a pretensão de se elaborar qualquer acordo que extravasasse o campo da razoabilidade servindo de mero deleite para se caucionar quaisquer desejos que fizessem prevalecer uma das partes face a outra.

O que se faz aqui, é garantir que haja lógica, razoabilidade e executabilidade nas pretensões negociativas. Portanto, no momento de se elaborar qualquer negociação coletiva as partes deverão fazer uma análise valorativa das possibilidades jurídicas, econômicas e administrativas de tal pretensão, perfazendo com que tal tenha existência, validade e executabilidade no mundo fatídico.

Consequentemente, qualquer deliberação que não tenha condições de ser executada será acobertada de total ineficácia, não produzindo quaisquer efeitos no plano real, devendo ser anulada e não executada por ordem emanada de Vara ou Tribunal do Trabalho competente.

4.7 Princípio da paz social

Entabulado como um dos principais objetivos do estado democrático de direito, emerge-se a paz social como solução harmônica e colaborativa de conflitos, bem como um fim a se atingir entre os seres sociais.

Logo, deverá a paz social ser enxergada não apenas como um resultado finalístico, mas sim, como um meio racional de se negociar logicamente sobre eventuais conflitos e pretensões pessoais e coletivas.

Para tanto, tal princípio se coaduna com o contrato coletivo de trabalho, pois este nada mais é que um meio de equilíbrio entre as pactuantes, objetivando um início, meio e execução que atendam a interesses de ambas as partes e que seja pautado na consensualidade e na justiça negocial.

Desrespeitar tal norma principiologia acarreta graves consequências para os entes coletivos; muitas das vezes acarretará além da responsabilização cível e administrativa a responsabilização criminal a quem lhe der causa.

Portanto, respeita-se tal princípio quando as partes negociarem sobre o manto da sabedoria e em clima de paz, respeitando e cooperando para que haja diálogo e consensualidade, evitando, por lógica, quaisquer atos desnecessários e que desrespeitem a paz coletiva.

Conclui-se que tal princípio visa garantir uma boa relação entre as partes na pactuação e execução das negociações coletivas de trabalho, respeitando a paz e garantindo a sabedoria e a consensualidade quando se for negociar coletivamente.

4.8 Princípio da colaboração

Elenca-se tal princípio como uma das principais bases que fundamentam a evolução e a construção racional de um sistema jurídico que visa garantir a colaboração e o amplo funcionamento de institutos do direito do trabalho.

Tal afirmação tem sentido, pois devido a constante evolução social houve o deslocamento de institutos do direito do trabalho para agora serem consultados dentro do direito civil. Logo, há a aplicação e sedimentação basilar de regras e princípios advindas do direito civil ao direito do trabalho, como é o exemplo de referido princípio.

Nesse sentido, para um maior respeito e cumprimento legal das novas bases do direito do trabalho, deve os empregadores, empregados e sindicatos respeitarem os princípios e premissas que garantam a mútua colaboração, pois, em resumo, todos estão vinculados ao mesmo contexto laboral, sendo por consequente que trazer prejuízo a um ator social acarretará em um eventual prejuízo futuro aos demais agentes da relação de trabalho.

Para tanto, o princípio da colaboração orienta as negociações coletivas de trabalho no sentido de se assegurar que cada qual agente social seja um colaborador, um parceiro; o que faz garantir que tais convenções atendam à desejos mútuos de quem a pactua, visando garantir o trabalho, o auxílio e a ajuda comum, deixando de lado a visão de quem está do outro lado da relação de trabalho é um inimigo ou está intimamente contra seus interesses pessoais.

Entabulou-se uma nova visão da relação sindical, deixando de lado a confrontação para se ter a colaboração entre estes e os demais atores negociantes, adequando a relação de trabalho às devidas necessidades da relação de trabalho em questão.

Conclui-se, portanto, que tem-se a negociação coletiva de trabalho como a mais atual ferramenta para se garantir tal princípio, pois é a partir da efetivação desta que haverá a cooperação contratual entre os pactuantes, a convergência de ideias e objetivos comuns e o avanço das relações de trabalho visando concretizar o que de melhor possa ser extraído de cada qual agente.

5 A SUPREMACIA DO NEGOCIADO FRENTE AO LEGISLADO

Esse capítulo se prestará para explanar e delimitar a negociação coletiva como uma fonte normativa das relações de trabalho, bem como seus institutos, regras cogentes, alterações atuais e o que era anteriormente, seus objetivos e sua aplicação prática em sociedade.

5.1 Negociação Coletiva: Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho

Nessa lógica, passaremos agora a elucidar neste subtópico a negociação coletiva de trabalho e seus institutos normativos específicos no que se refere a sua conceituação jurídica, bem como as regras e principais características abarcadas em cada qual possibilidade.

5.1.1 Conceituação

Partindo da premissa básica de se discutir sobre o instituto da Negociação Coletiva de trabalho, cabe delimitar sua conceituação e significado para tal cognição hermenêutica.

Com base no entendimento da Organização internacional do Trabalho (OIT), entende-se por negociação coletiva:

Entende-se por negociação coletiva (ou expressões equivalentes) não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, além disso, todas as formas de tratamento entre empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra. (OIT, 1974, p. 7).

No mesmo sentido, a convenção nº 98, de 1949 da OIT, incluída em nosso ordenamento jurídico pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953, o qual dispõe sobre direito sindical e negociação coletiva, elenca os objetivos da negociação coletiva de trabalho em seu artigo 4º:

Medidas adequadas às condições nacionais deverão ser adotadas, quando necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, de uma parte, e as organizações de trabalhadores, de outra, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos

de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego

Para tanto, define-se o instituto da negociação coletiva de trabalho como uma pactuação que assegura a determinado grupo de indivíduos o direito de elaborar normas jurídicas, as quais são reconhecidas como válidas perante o estado, oriundas do princípio da autonomia privada coletiva do trabalho.

A negociação coletiva se pauta como uma importante forma de solução de conflitos advindos da relação de trabalho, pois através da autocomposição entre a classe profissional (empregado) e a classe econômica (empregador) busca-se efetivar o que de melhor para ambos.

Ao falarmos negociação coletiva de trabalho, estamos nos referindo ao sentido amplo e genérico de tal instituto, sendo que em um sentido mais restritivo há dois instrumentos que defluem deste, sendo a convenção e o acordo coletivo de trabalho.

Com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, tais institutos se consolidaram de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro, reconhecendo-os como fonte do direito do trabalho. Acerca disso, aduz tal artigo sobre a autonomia sindical: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Partindo de tal premissa, a Constituição Federal de 1988 abarcou o reconhecimento das convenções e acordos de trabalho perante a ordem trabalhista, possibilitando a autocomposição entre as partes e a possibilidade de criarem “normas” entre si.

Demonstrado sua conceituação e fundamentação legal, passaremos abaixo a destacar os pontos principais de cada instituto abarcados pela negociação coletiva, sendo estas a convenção e o acordo coletivo de trabalho.

5.1.2 Convenções e acordos coletivos de trabalho

Em que pese delimitar a Convenção Coletiva de Trabalho, esta se entende como um pacto firmado entre dois ou mais sindicatos de categoria econômicas e profissionais, o qual disporá sobre condições de trabalho referente a todos os membros das respectivas categorias.

Neste sentido, a convenção coletiva é um acordo que versa sobre a relação de trabalho em sentido amplo celebrado entre um ou mais sindicato empresarial (classe dos empregadores) e um ou mais sindicato profissional (classe dos trabalhadores).

Tal instituto tem sua positivação no artigo 611, *caput*, da CLT:

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

Logo, partimos da premissa que a convenção coletiva de trabalho trata-se de uma fonte formal do direito do trabalho, onde dois ou mais sindicatos de diferentes classes pactuam determinadas normas e executam seu cumprimento, surtindo, como consequência, efeito “Erga Omnes” para todos os empregadores e empregados de tais classes.

Já como relação ao Acordo Coletivo de Trabalho trata-se do acordo firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato específico de uma determinada categoria profissional, o qual irá dispor sobre condições de trabalho referentes somente entre a empresa do acordo e os seus empregados.

Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado delimita:

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. (GODINHO, 2016, p.164).

Tal elucidação doutrinária amplifica o entendimento para tal instrumento, demonstrado ser esta uma pactuação bilateral de vontades firmadas entre o sindicato da classe profissional e uma empresa específica, visando a criação e execução de normas jurídicas dirigidas à regulamentação das relações trabalhistas específicas dessa empresa em questão.

Nesse sentido, o artigo 611, §1º, da CLT dispõe:

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Interpretado o texto legal fica visível identificar os sujeitos de tal pactuação contratual, sendo a(s) empresa(s) e o sindicato específico da classe dos trabalhadores desta própria empresa, perfazendo sua eficácia e efeitos somente aos participantes de tal acordo, não surtindo efeitos “Erga Omnes” para o restante da classe trabalhadora.

Em uma breve síntese ficou demonstrado as diferenciações principais entre os institutos, sendo estas entre os sujeitos participantes e sua eficácia perante os pactuantes, onde a negociação coletiva é feita entre sindicatos da classe profissional e sindicatos da classe econômica, os quais irradiam efeito Erga Omnes para todos os membros dos sindicatos contratantes, e o acordo coletivo, o qual é realizado entre o sindicato da classe profissional e uma ou mais empresa(s) específica(s), perfazendo efeitos para somente os trabalhadores e empregadores desta(s) empresa(s) em questão.

Conclui-se, portanto, as características principais de ambos os institutos que compõe a negociação coletiva.

5.2 Reforma Trabalhista e a possibilidade das Negociações Coletivas de Trabalho prevalecerem sobre a própria CLT

Nesse subtópico haverá a discussão sobre a possibilidade da negociação coletiva prevalecer sobre a lei, sua origem legislativa, justificativas e opiniões pró e contra tal possibilidade, evolução do instituto no ordenamento jurídico, bem como o estudo sistemático da possibilidade da pactuação coletiva prevalecer a lei.

5.2.1 Origem e procedimento legislativo do “novo” instituto

Advinda pela Lei nº 13.467/17, a então polêmica reforma trabalhista possui a premissa básica de adequar as relações de trabalho para com as novas relações sociais, diminuir a taxa de desemprego e fomentar a economia nacional.

Sua tramitação legislativa deu início na Câmara dos Deputados na data de 23 de dezembro de 2016, sendo esta proposta pelo então Presidente da República Michel Temer; tal proposta foi identificada como o Projeto de Lei nº 6.787/2016. Com o decorrer normal de seu processo legislativo esta foi aprovada pela comissão especial, a qual posteriormente foi enviada para o plenário da Câmara onde foi aprovada pela maioria simples de todos os membros presentes em 26 de abril de 2017.

Uma vez aprovada na Câmara dos Deputados, esta foi remetida ao Senado Federal, onde que por vez sofreu mais empecilhos para sua votação, principalmente no que tange a sua discussão nas comissões específicas. Porém, nada disso interferiu que esta fosse aprovada por 50 votos favoráveis em 11 de julho.

Já aprovada em ambas as casas legislativas do Congresso Nacional, na data de 13 de julho foi sancionada pelo presidente da República. Ademais, como previsto em suas disposições, sua vigência efetiva ocorreria 120 (cento e vinte) dias após sua publicação no diário oficial, tendo começado esta a vigor somente em 11 de novembro de 2017.

Após mais de um ano de sua existência, tal reforma ainda é muito discutida, existindo vários pontos controversos e vários entendimentos para tais.

5.2.2 Entendimento e justificativas a favor e contra tal instituo

Em uma breve análise, cabe demonstrar os posicionamentos de quem se pautam pró reforma e os que se insurgem contra tal.

Os que ficam do lado favorável da reforma à justificam pela necessidade imperiosa de modernização e flexibilização das leis do trabalho para que esta acompanhe o avanço social e esteja atualizada conforme necessidades casuísticas; a melhoria econômica também seria uma consequência da reforma, pois com uma maior flexibilização das normas trabalhistas os empregadores passariam a melhor administrar as relações de trabalho, ajustando tais para suas efetivas necessidades e, por consequente, fomentando o crescimento de contratações de acordo com sua necessidade de produção.

Já em sentido oposto, insurgem-se determinadas pessoas contra a reforma trabalhista, as quais elencam que tal ato normativo retirou direitos

extremamente importantes para os trabalhadores, trazendo somente benefícios para a classe empregadora, além do que permitiu que o patrão se valesse de seu poder econômico para “manipular” e “escravizar” o empregado da forma como bem entendesse, e como justificativa de tais afirmações, dentre outras mais, postula-se a possibilidade da prevalência do negociado sobre o que está previsto na legislação, perfazendo-se com que haja uma “ditadura da classe econômica”.

Sabemos que sempre houve e sempre haverá discussão quanto seus objetivos e finalidade, no entanto, caberá a nós interpretar tais possibilidades e fundamentar-se conforme entendimento objetivista.

5.2.3 O instituto da negociação coletiva e sua evolução no contexto jurídico

Alterando a CLT em diversos pontos, a reforma “inovou”, ainda que relativamente, no que se diz respeito à negociação coletiva de trabalho (acordo e convenção de trabalho) prevalecer sobre a lei.

Em suas disposições atuais, tal instituto aumentou o campo de disposição dos poderes das negociações coletivas, podendo prever regras e acordos contratuais que prevalecerão sobre a lei. Tal fato se concretiza com a preocupação do legislador em adequar as regras contratuais com as necessidades atuais e evolutivas de ambas as partes da relação empregatícia. O que se fez foi flexibilizar as relações de trabalho, garantindo maior campo de disposição e agilidade em tais negociações.

Contudo, tal instituto não se perfaz de total “originalidade” em nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que a prevalência do negociado frente ao legislado já era possível antes da reforma de 2017. Tal afirmação se pauta na permissão de normas e vantagens mais benéficas ao trabalhador prevalecer as normas cogentes.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, elencou direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, bem como outros mais que visem a sua benesse na relação de emprego, os quais se pautam para serem inseridos dentro do contexto de trabalho, evitando o retrocesso social.

Neste sentido, vislumbra-se o princípio da vedação ao retrocesso social, o qual permitia a inovação negocial somente nos casos onde ocorresse o benefício a classe trabalhadora.

Tal conclusão se coaduna com o interesse originário da Constituição Federal, a qual visa a proteção e o não retrocesso dos direitos trabalhistas, sendo que qualquer proposta de modificação de regras infraconstitucionais visando suprimir, reduzir ou extinguir direitos sociais aos trabalhadores implicariam a violação ao artigo 7º de nossa Carta Magna.

No entanto, com o passar do tempo e a evolução social brasileira, tal premissa foi sofrendo relativizações e deixando-se de lado quanto à determinados temas.

Entendia a doutrina a possibilidade de o negociado prevalecer ao legislado nos casos onde se envolvia a redução de salários, redução e compensação de jornada, aumento de jornadas em turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas, sendo estes, exemplos clássicos onde se haveria a supressão ou redução de um direito do trabalhador, em face de uma contraprestação equivalente por parte do empregador.

O Tribunal Superior do Trabalho, em determinadas vezes permitiu hipóteses onde acordos e convenções coletivas flexibilizassem normas cogentes, desde que houvesse uma contrapartida expressa e compensatória quanto ao que fora convencionado. Porém, com relação à possibilidade da redução ou extinção de direitos através de acordo ou convenção coletiva, com a falsa ideia de concessão de vantagens ou a mera retirada de um direito sem nenhuma contraprestação, o mesmo Tribunal Superior se pautava de maneira negativa quanto a estes, anulando cláusulas ou negociações integralmente.

Já com relação ao Supremo Tribunal Federal, era sedimentado o entendimento da possibilidade da prevalência do negociado frente ao legislado. Tal afirmação se corrobora na ocasião do julgamento do Recurso Especial nº 590.415/SC, onde tal corte afirmou que o acordo extrajudicial que autoriza a rescisão contratual de trabalho, em razão de pactuação voluntária a plano de dispensa incentivada determinando a quitação ampla e incondicional de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego nas situações em que tal fora delimitada expressamente no acordo coletivo de trabalhado, é totalmente válida.

Para tal decisão, arguiu o STF que não se perfaz a condição de inferioridade e vulnerabilidade o empregado quando este é representado e assistido por sindicatos nas relações coletivas. Além do que, com base no princípio de equivalência dos contratantes coletivos, ambas as partes negociantes de toda e

qualquer negociação coletiva se colocam em pé de igualdade entre si. Persiste, também, o princípio da lealdade da negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

Desta forma, tal entendimento da Corte Constitucional Suprema se perfaz da total possibilidade de o negociado prevalecer o legislado. Entendimento este o qual garantiu a base constitucional para que tal matéria fosse aprovada na reforma trabalhista.

Posto isto, após ter se elencado o desenvolvimento legislativo, a opinião pró e contra tal instituto e por fim seu breve contexto histórico e entendimento jurisprudencial, passaremos abaixo ao estudo sistêmico da possibilidade do negociado prevalecer o legislado nos moldes atuais inseridos pela reforma trabalhista.

5.2.4 Possibilidade da negociação coletiva de trabalho prevalecer ao legislado

O artigo 611-A da CLT, introduzido pela então já comentada Lei nº 13.467/17, prevê a possibilidade da prevalência das condições pactuadas mediante negociação coletiva frente ao legislado, elencando em um rol exemplificativo os assuntos onde tal acordo prevalecerá sobre a lei.

Tal possibilidade se difere da outrora preconizada, pois anteriormente à reforma trabalhista somente permitia-se a negociação coletiva se ficasse estabelecido condições superiores ao direito mínimo especificado em lei, atribuindo, por consequente, uma vantagem superior para o trabalhador e assumindo tais responsabilidades, o empregador.

Porém, com o advento do referido artigo, entabulou-se a real negociação entre as partes permitindo-se a negociação de benefícios e direitos preconizados em lei, atribuindo-se de forma a regular os interesses e objetivos de ambas as partes da relação de trabalho por meio da negociação coletiva.

Para tanto, qualquer disposição que não encontre limitação constitucional ou infraconstitucional, com base nos limites elencados pelo próprio instituto estarão em conformidade com a lei e, portanto, prevalecerão sobre esta.

Com a utilização da interpretação hermenêutica visualiza-se do referido texto legal um rol exemplificativo das possibilidades e permissões onde o convencionado prevalecerá sobre a lei. No entanto, em sentido oposto a tal,

emerge-se o artigo 611-B da CLT, também introduzido pela reforma trabalhista, o qual abarca um rol taxativo, elencando de maneira expressa as matérias onde não prevalecerá o negociado frente ao legislado.

Entende-se que se a matéria discutida no acordo ou convenção de trabalho não desrespeitar as normas cogentes previstas no artigo 611-B e não desrespeitar as bases e princípios constitucionais, esta será totalmente válida, surtindo totais efeitos como fonte normativa do direito do trabalho. Tais hipóteses abarcadas no rol deste artigo se perfazem de um pressuposto negativo, os quais em nenhuma hipótese poderão existir.

Já no que se diz respeito aos elementos intrínsecos de estruturação e validade da negociação coletiva, para que esta possa surtir efeitos sobre a lei, deverá respeitar os procedimentos e delimitações legais ante ao plano de existência, validade e eficácia do negócio jurídico, previstas no artigo 104 e seguintes do Código Civil.

Neste sentido, efetiva-se a formalidade legal da negociação coletiva de trabalho, quando, para tanto, na elaboração do acordo ou convenção os contratantes respeitarem e cumprirem os requisitos de existência, validade e eficácia delimitados pelo código civil e não dispuserem sobre qualquer matéria elencada no artigo 611-B, da CLT, ou que desrespeitem a ordem Constitucional. Em tal hipótese considerar-se-á tal pactuação válida e totalmente eficaz, não cabendo ao judiciário discutir sobre suas disposições.

Com efeito, a reforma trabalhista antecipando as pretensões dos tribunais e varas do trabalhos em limitar a atuação dos sindicatos e empresas, impôs de tal forma o §1º do artigo 611-A, o qual nos remete ao artigo 8º, §3º, ambos da CLT, os quais delimitam a atuação judiciária ao aspecto formal e procedimental de validade do negócio jurídico celebrado, impossibilitando que estes se pronunciassem quando ao disposto em sua matéria/conteúdo.

Logo, partimos da premissa que fica a autoridade judiciária competente impossibilitada de apreciar o mérito do acordo ou convenção, devendo esta respeitar o princípio da intervenção mínima no resultado da pactuação da autonomia coletiva de vontade, atuando somente nos aspectos formais de tal.

Corrobora-se, nessa mesma lógica, o que normatiza o artigo 611, §2º, da CLT, o qual aduz expressamente que mesmo ocorrendo a inexistência de

contraprestação recíproca entre os pactuantes, nada há de considerar-se nulo ou eivado de vício.

Em outras palavras, fica permitido a negociação coletiva, independentemente de reciprocidade de contraprestação, possibilitando, inclusive, a abdicação de um direito, sem nada ter como interferir o Poder Judiciário.

Novamente, percebe-se o ideal intrínseco advindo pela reforma trabalhista o qual garante a livre negociação, desde que respeitado bases mínimas do direito, não se perfazendo de competência o judiciário ao tentar controlar tal possibilidade. Buscou o legislador garantir autonomia, representatividade e força pactuante para as partes da negociação, entendendo-se ser esta um mero negócio jurídico em sentido amplo.

O que se fez não foi excluir da apreciação do judiciário a negociação coletiva, mas somente restringir a este a apreciação da legalidade formal e procedimental, bem como a possibilidade jurídica do objeto exposto na elaboração negocial coletiva.

No entanto, em sentido oposto ao afirmado acima, prevê o § 3º do artigo 611 da CLT a necessidade do empregador em não dispensar imotivadamente trabalhadores durante o contrato de trabalho se houver cláusula ou convenção que reduza o salário ou a jornada de trabalho. Vê-se aqui, uma exceção à regra do § 2º deste mesmo artigo, sendo necessário a garantia ao trabalhador da impossibilidade de dispensa imotivada se fora pactuado redução de salário ou de jornada de emprego, sendo, portanto, uma forma expressa de contraprestação negocial.

Já com relação aos demais parágrafos do artigo 611 da CLT, sendo o §§ 4º e 5º, há a previsão da anulação integral de cláusula compensatória se a cláusula que a deu origem também for anulada, bem como prevê aos sindicatos participantes da negociação coletiva a necessidade de integrar como litisconsorte necessário, em ação coletiva ou individual, a qual venha discutir a validade jurídica de cláusula ou negociação coletiva em sua integralidade.

Sobre esse prisma, conclui-se o estudo sobre as novas possibilidades jurídicas advindas pela reforma trabalhista no instituto da negociação coletiva e sua supremacia sobre o legislado, posto uma vez o que foi alterado, o que foi inovado e o que se faz vigente na atualidade.

5.3 Campo de disposição e proibição das negociações coletivas, pós lei nº 13.467/2017

Conforme narrado no subtópico anterior, a Lei nº 12.467/2017 (Reforma trabalhista) inseriu no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 611-A e 611-B os quais alteraram substancialmente o instituto da negociação coletiva de trabalho.

Tais artigos apresentam um rol de disposição e proibição sobre determinadas matérias as quais recairão e as quais não poderão recair a negociação coletiva.

O artigo 611-A da CLT representa um rol meramente exemplificativo, não se valendo de taxatividade legal. Tal artigo elenca o campo de disposição da negociação coletiva onde esta será considerada válida, porém não excluindo outras hipóteses, que, mesmo não ali presente, surtirão total efeito sobre tal instituto.

Nesse sentido, aduz referido artigo e incisos:

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

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Posto isto, passaremos a elucidar de forma resumida e genérica os incisos deste artigo visando elucidar as formas negociáveis permitidas, lembrando-se, também, da validade da negociação não abarcada em hipóteses descritas aqui.

Artigo 611-A, I da CLT. “pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais”

Tal inciso diz respeito sobre a possibilidade de se negociar a jornada de trabalho, desde que sejam observados os limites de duração de trabalho constitucionalmente impostos (art. 7º, XIII, da CF/88), autorizando-se a compensação de jornada (art. 7º, XIII, da CF/88).

Além disso, o inciso XXII, ainda do artigo 7º da Constituição Federal, garante que a jornada de trabalho, bem como a relação de emprego, como um todo, deverão buscar reduzir os riscos do trabalho por meio de regras que disponham sobre saúde, higiene e segurança. Portanto, a jornada de trabalho não poderá ir à contrário disposto nesse inciso a fim de se prejudicar o empregado.

O artigo 611-A, II da CLT, sobre “banco de horas anual”, abre-se a possibilidade negocial quanto ao banco de compensação de horas anual do empregado. Logo, há possibilidade de se ter banco de horas onde a compensação de jornada ocorra no período de até um ano, desde que presente a negociação coletiva de trabalho.

Nesse diapasão, qualquer negociação que altere ou institua o banco de horas semanal, mensal, trimestral ou até semestral não prescindirão de negociação coletiva para ser considerado válido, tal como é necessário para o banco de horas anual.

O artigo 611-A, III da CLT, sobre “intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”, encontra limites no sentido de que se afirma ser o intervalo intrajornada uma regra de saúde, higiene e segurança, portanto, limitado quanto à sua convenção.

No entanto, emerge-se tal possibilidade expressa no sentido de se autorizar a supressão do intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de até trinta minutos para jornadas acima de seis horas de trabalho e desde que não prejudiquem a saúde e segurança do empregado, sendo desnecessário, também, o cumprimento das regras do artigo 71, §3, da CLT.

O artigo 611-A, IV da CLT, que dispõe sobre “adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015”, diz respeito ao Programa Seguro-Emprego, instituído pela Lei nº 13.189/15, o qual dispõe sobre a possibilidade de reduzir o salário e jornada de trabalho em até 30% cada qual.

Haverá uma parcial contraprestação onde a classe laboral pactuante receberá compensação previamente estipulada referente a perda salarial sofrida, advinda esta pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Há de se informar, também, que há limites descritos pela referida lei quanto à sua estipulação e regramento. No entanto, não iremos pautar maiores explicações, haja vista sua especificidade causal muito limitada.

O artigo 611-A, V da CLT, que trata sobre “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”, positivou a possibilidade de se pactuar plano de cargos, salários e funções compatíveis para com o empregado.

O artigo 611-A, VI da CLT, que trata sobre “regulamento empresarial” preleciona que a norma coletiva pactuada além da possibilidade de se alterar as regras legais, poderá, também, suprimir e alterar determinado regulamento empresarial em seu âmago.

O artigo 611-A, VII da CLT, ao tratar de. “representante dos trabalhadores no local de trabalho” prevê a possibilidade de se convencionar a representação da classe profissional por meio de um representante de determinada classe atuando diretamente nesta empresa.

Cabe ressaltar, porém, que tal possibilidade não obsta a função do sindicato em resguardar o que de direito perante tal categoria profissional. Pois conforme já elucidado o sindicato se perfaz de uma parte essencial da negociação coletiva de trabalho.

O artigo 611-A, VIII da CLT aduz sobre “teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente”, diz respeito à pactuação quanto ao serviço realizado em local diverso ao de trabalho, normalmente exercido na própria residência do empregado. O teletrabalho ou home office tem sua fundamentação legal no artigo 6 e 75-A a 75-E da CLT.

Em relação ao regime de sobreaviso, entende-se por este a situação onde o prestador de serviços fica aguardando o chamado do empregador para realização de sua função. Cada período de sobreaviso tem limitação temporal de 24 horas para ser realizada, possuindo, portanto, um pequeno espaço de negociação para tal.

Já no que se diz respeito ao trabalho em regime intermitente, entende-se por este sendo a possibilidade de prestação de serviço subordinado, porém sem continuidade laboral fixa, coexistindo a alteração entre as períodos de exercício de trabalho e o de descanso. Tal alternância entre trabalho e descanso poderão ser determinados em meses, semanas, dias ou horas, qualquer que seja a profissão exercida pelo empregado, excepcionando-se, somente, os aeronautas.

O artigo 611-A, IX da CLT trata da “remuneração por produtividade, incluídas gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual”, que é a possibilidade de se negociar coletivamente a remuneração do empregado por sua produção, suas gorjetas recebidas e bem como sua remuneração por próprio desempenho.

O artigo 611-A, X da CLT regula sobre a. “modalidade de registro de jornada de trabalho”, que se visualiza pela possibilidade de se acordar com melhor proveito o registro de jornada de trabalho, buscando-se adaptar-se às peculiaridades de cada empregado para com seu empregador. No entanto, frise-se aqui que qualquer objetivo de fraudar ou que resulte efetivo prejuízo ao empregado em relação ao registro de duração de labuta serão considerados inválidos.

O artigo 611-A, XI da CLT aborda acerca da. “troca do dia de feriado”, perfaz-se de costume negocial nos ambientes de trabalho, o que de nada interfere a possibilidade de ser tal tratativa convencionada via negociação coletiva de trabalho.

O que tal hipótese se refere é sobre a possibilidade de se trocar o dia trabalhado em feriado por outro dia de descanso posteriormente convencionado tendo suas tratativas e regulamentações pactuadas via negociação coletiva.

O artigo 611-A, XII da CLT alude sobre o “enquadramento do grau de insalubridade”, que é hipótese já disposta pelo ministério público do trabalho em sua Norma Regulamentadora nº 15, a qual prevê quais atividade são insalubres e os graus de enquadramento. Consideram o grau de insalubridade como uma norma que envolve saúde e medicina do trabalho, sendo, portanto, limitada quanto a sua disposição coletiva em prejuízo do empregado por força do artigo 611-B, XVII, da CLT.

Posto isto, o campo de negociação de normas que envolvam o enquadramento do grau de insalubridade são limitadas quando trouxer prejuízo ao empregado e, portanto, devem se limitar à sua não tratativa.

O artigo 611-A, XIII da CLT que regulamenta a. “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” que do mesmo modo que a regra do inciso anterior emerge-se tal tratativa sobre a possibilidade de prorrogação de jornada em locais insalubres, devendo, no entanto, não dispor à contrário senso do artigo 611-B, XVII, da CLT.

O artigo 611-A, XIV da CLT assevera sobre “prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo” que se caracteriza pelo prêmio como uma forma de bonificação dada ao empregado por mero deleite e contentamento do empregador, podendo tal pagamento ser negociado coletivamente.

Cabe ressaltar que tal prêmio não integra a base de remuneração do empregado por expressa disposição do artigo 457, §2º, da CLT.

Por último, o artigo 611-A, XV da CLT trata da “participação nos lucros ou resultados da empresa”. Aqui materializa-se a capacidade da negociação coletiva prever normas contratuais que regulamentam o instituto jurídico da participação nos lucros e resultados da empresa por parte do empregado.

Elencado as principais características de cada inciso do artigo 611-A da CLT, os quais preveem de forma expressa a prevalência do negociado frente a lei, passaremos abaixo a elucidar normas cogentes onde não serão permitidos a negociação coletiva, sob pena de nulidade de eventual cláusula ou a negociação coletiva integralmente.

Para tanto, prevê o artigo 611-B da CLT de forma expressa e taxativa as matérias e disposições impossibilitadas de se negociar coletivamente, no sentido de suprimir ou reduzir os direitos ali presentes. Nesse sentido, respectivamente:

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

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;

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

O artigo 611-B, I da CLT objetiva “normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social” aduz que qualquer regra que vise suprimir, reduzir ou alterar normas de identificação ou anotações em CTPS, sendo estas normas de ordem pública, serão consideradas inválidas, e, portanto, sem efeito jurídico algum.

O artigo 611-B, II da CLT sobre “seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário” é benefício este também considerado de ordem pública, sendo impossibilitado sua eventual disposição em contrário ao que dispõe a lei, no caso do desemprego involuntário.

O artigo 611-B, III da CLT apresenta o “fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS)” no sentido de se proibir alterações dos valores e percentuais recolhidos mensalmente para a conta do FGTS do trabalhador. Portanto, inválida qualquer tratativa em sentido oposto.

O artigo 611-B, IV da CLT, sobre “salário mínimo”, aduz que fica impossibilitada qualquer tratativa no sentido de se alterar o salário mínimo do trabalhador, corroborando tal entendimento com os preceitos e fundamentos constitucionais da relação de trabalho.

O artigo 611-B, V da CLT apresenta o “valor nominal do décimo terceiro salário” ou gratificação natalina, que é a remuneração paga ao empregado visando a complementação anual de seu orçamento, se perfazendo de total indisponibilidade quanto sua alteração referente ao valor pago ao empregado.

O artigo 611-B, VI da CLT apresenta a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, que garante a impossibilidade de se estipular remuneração noturna menor ou em descompasso com sua alíquota de acréscimo tendo como base a hora diurna garantida pela lei trabalhista.

Entretanto, qualquer disposição que vise melhorar a remuneração noturna do empregado será considerada plenamente válida tendo em vista sua melhor condição ao trabalhador.

O artigo 611-B, VII da CLT almeja a. “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, e se caracteriza pela total imutabilidade negocial em prejuízo para o empregado, portanto, qualquer regra que vise limitar, reduzir ou modificar o recebimento do salário do empregado em seu prejuízo serão considerados ilegais.

O artigo 611-B, VIII da CLT apresenta o “salário-família” que advém do direito previdenciário, onde somente fazem parte da relação jurídica a previdência social e o empregado, não possuindo capacidade negocial, por derradeiro, o empregador para tais modificações.

O artigo 611-B, IX da CLT relata o “repouso semanal remunerado” que garante o repouso de vinte e quatro horas integrais do empregado após uma semana completa de trabalho, não podendo dispor em contrário qualquer negociação coletiva de trabalho visando suprimir ou diminuir tal direito.

O artigo 611-B, X da CLT sustenta a. “remuneração do serviço extraordinário superior à do normal”, que em consonância com o dispositivo

constitucional, artigo 7º, XVI, o qual garante que a hora extraordinária realizada pelo empregado será remunerada de no mínimo 50% a mais sobre a hora ordinária normal trabalhada por este. Logo, fica impossibilitado qualquer negociação coletiva de trabalho na perspectiva de se reduzir ou extinguir tal alíquota mínima adicional.

O inciso XI do artigo 611-B da CLT obtempera o “número de dias de férias devidas ao empregado”, em que fica impossibilitado o acordo que desvirtua a quantidade de dias previstos legalmente como direito adquirido de gozar férias pelo empregado. Nessa lógica, o que não se permite é negociação quanto a quantidade de férias que serão gozadas pelo empregado imposta legalmente, ressaltando-se as hipóteses que diminuem o período concessivo de férias por faltas ocorridas no período aquisitivo.

Na sequência, o artigo 611-B, XII da CLT, ao tratar do “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” fomenta que é proibido qualquer negociação coletiva no sentido de se reduzir ou extinguir o acréscimo de no mínimo um terço das férias sobre o salário normal.

O artigo 611-B, XIII da CLT aponta sobre a “licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias”, em que fica garantida a impossibilidade negociativa em prejuízo da empregada quanto a licença maternidade, bem como o recebimento integral de seu salário durante todo o período.

O artigo 611-B, XIV da CLT racionaliza sobre a “licença-paternidade nos termos fixados em lei”, que é regra cogente voltada ao pai da criança que acaba de nascer, tendo esse o direito de licença paternidade fixada em lei, não podendo se alterar tais direitos em seu prejuízo.

O artigo 611-B, XV da CLT visa a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, que impossibilita qualquer tratativa no sentido de se mitigar o mercado de trabalho da mulher frente ao trabalho masculino, garantido, portanto, a aplicação do princípio constitucional da igualdade.

Estimula-se aqui somente o benefício negocial para as trabalhadoras do sexo feminino e não seu prejuízo.

O artigo 611-B, XVI da CLT apresenta o “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, apontando que é inválida qualquer transação que vise prejudicar o período de aviso prévio

proporcional ao tempo de trabalho do obreiro, tendo-se fixado o mínimo legal de trinta dias.

O artigo 611-B, XVII da CLT garante as “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”, que se perfazem de interesse público e coletivo, tendo proteção da carta magna quanto suas disposições de forma cogente.

Assuntos que envolvem tais normas deverão ser avaliados casuisticamente sobre a absoluta proibição ou delimitada permissão negocial, pois conforme narrado em hipóteses do artigo 611-A da CLT, há determinados campos de disposições e negociações sobre tais regras desde que observado e respeitado requisitos previstos legalmente.

O “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas”, prevista no artigo 611-B, XVIII, da CLT, obtempera que qualquer tratativa no sentido de se piorar tais adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas serão consideradas inválidas pois tais matérias tratam de norma de saúde e segurança do trabalho, existindo o interesse público sobre estas.

O artigo 611-B, XIX da CLT. trata da “aposentadoria”, que é um direito previdenciário do empregado para com a previdência, logo, de nada gera efeito qualquer negociação coletiva de trabalho entre empregador e empregados para modificar regras previdenciárias cogentes.

O artigo 611-B, XX da CLT que cuida do “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador”, trata-se novamente de uma cláusula de barreira contra qualquer disposição que envolva regras previdenciárias. Portanto, é impossibilitado qualquer disposição sobre seu tema, pois a negociação coletiva de trabalho não tem legitimidade para tal.

No entanto, não há impedimento de que a negociação coletiva de trabalho abranja benesses a mais para o empregado acidentado, como por exemplo, um seguro privado.

O artigo 611-B, XXI da CLT constitui “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”, que é direito de ação e demais regras processuais são base para todo sistema jurídico constitucional, não sendo válidas tratativas no sentido de se mitigar ou extinguir tais direitos.

O artigo 611-B, XXII da CLT preconiza sobre a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”, que se estabeleceu aqui a proteção da pessoa com deficiência, sendo defeso a negociação coletiva que prejudique ou discrimine tais trabalhadores diante todos os demais.

O artigo 611-B, XXIII da CLT fundamenta sobre a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze ano” que preleciona tal inciso a proibição de se convencionar trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito anos e a proibição de convencionar trabalho para menores de dezesseis anos, salvo se for aprendiz.

Nesse diapasão protegeu-se aqui o trabalho do menor, limitando este a determinadas regras expressas em lei.

O artigo 611-B, XXIV da CLT apresenta as “medidas de proteção legal de crianças e adolescentes”, que em referência ao artigo 227, da CF/88, o qual elenca a proteção integral da criança e dos adolescentes, inclusive nas relações de trabalho.

Partindo dessa premissa, no mesmo sentido do inciso antecedente, o que se buscou aqui é tutelar a proteção do menor nas relações de trabalho, garantindo o que de direito e preconizado constitucionalmente.

Em seguimento, o artigo 611-B, XXV da CLT contempla a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. Nesse inciso apresenta que as negociações coletivas no sentido de se estabelecer desigualdades entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e trabalhadores avulsos serão consideradas ilícitas, se coadunando, inclusive, com os preceitos constitucionais.

O artigo 611-B, XXVI da CLT indica sobre “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”, que reflete o direito à liberdade sindical e o direito de não ser compelido sem sua expressa e prévia anuência à desconto ou cobrança salarial. Portanto, vedada qualquer negociação nesse sentido.

O artigo 611-B, XXVII da CLT adota o “direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”, aduzindo ser ilícita qualquer pactuação coletiva no sentido de se limitar o direito constitucional de greve do empregado.

O artigo 611-B, XXVIII da CLT apresenta a “definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve”, delimitada pela Lei nº 7.783/89 nos artigos 10 e 11, respectivamente, a definição legal sobre os serviços e atividades essenciais, bem como disposições sobre atividades inadiáveis em caso de greve.

Tais normas se perfazem de total interesse público, não havendo competência deliberativa privada para alterá-las.

O artigo 611-B, XXIX da CLT aponta os “tributos e outros créditos de terceiros”, em que o interesse privado não possui competência para regulamentar créditos de terceiros ou tributos, pois tais tratativas são de competência exclusiva estatal, perfazendo ilicitude qualquer disposição coletiva em contrário.

Por fim, o artigo 611-B XXX, da CLT aponta “as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação”.

Nesse último inciso elenca-se referidos dispositivos os quais regulamentam a proteção do trabalho da empregada mulher e seu direito à maternidade. Delimitam de forma ampla as condições, duração e regras contra a discriminação no ambiente laboral para as trabalhadoras do sexo feminino, sendo ilícita qualquer tratativa coletiva no sentido de se prejudicar tais garantias.

Concluindo o estudo do artigo 611-B, da CLT, ficou demonstrado as hipóteses taxativas onde qualquer coalizão no sentido de se mitigar ou excluir tais normas não prevalecerão à lei pela ilicitude de seu objeto.

Por essa lógica, levando em consideração as regras explanadas dos artigos 611-A e 611-B da CLT, visualizou-se o objetivo do legislador no sentido de se dar maior abertura negocial coletiva para as partes da relação de emprego, as quais emergem-se para coadunar e evoluir os direitos e deveres dos empregados para com a nova realidade empregatícia.

Com base nessa afirmativa fora delimitado o campo de disposição exemplificativo onde a convenção coletiva de trabalho prevalecerá sobre a lei e o campo de proibição onde não será permitido determinadas tratativas.

Instituiu-se uma nova visão do antigo e engessado direito do trabalho, ampliou-se a disposição das relações de emprego, garantiu maior disposição negocial entre patrão e emprego; tal instituto emergiu-se no sentido de permitir que as regras entre empregado e empregador caminhassem juntas com a nova realidade social e empregatícia da República Brasileira atual.

6 ENTENDIMENTO E MANIFESTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

Neste último capítulo serão elencados recentes entendimentos jurisprudenciais acerca da possibilidade da negociação coletiva prevalecer a lei, a constitucionalidade de tal deliberação negociativa, bem como a opinião deste autor sobre referida possibilidade pactuante coletiva.

Posto isso, passaremos abaixo a explorar a constitucionalidade de se permitir que a negociação coletiva de trabalho prevaleça sobre a lei, bem como a aceitação prática de tal instituto.

6.1 Constitucionalidade do Instituto e a possibilidade de sua prevalência sobre a lei

Sobre a legitimidade de se permitir que o negociado prevaleça a legislação tecemos como conclusão ser esta uma possibilidade plenamente constitucional e factível, como a seguir serão expostas tais justificativas.

Tal instituto não se faz de total originalidade em nosso ordenamento jurídico, haja visto que tal possibilidade já havia sido considerada válida pelo Supremo Tribunal Federal desde que respeitados determinados requisitos, além de outras mais hipóteses previstas em lei.

Coadunando-se com tal afirmação, no ano de 2015 o STF julgou o Recurso Extraordinário 590.415, o qual sua ementa aduz:

Direito do Trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 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. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: 'A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado' (STF, Pleno, RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29.05.2015).

O voto proferido pelo Ministro Relator Roberto Barroso demonstra que não é de agora que se permite que regras contratuais coletivas prevaleçam sobre a lei. Nessa lógica, permitiu-se por tal entendimento que referida cláusula coletiva se apresentava de total validade, tendo em vista que a Constituição Federal à justifica ao garantir autonomia coletiva da vontade entre as partes, vigendo entre estas o que fora pactuado, sedimentando, por lógica, a disposição de se respeitar o poder deliberativo do ente sindical em pactuar regras próprias, garantindo a este plena autonomia e legitimação para tal.

Posto tal entendimento, insta salientar ser este o primeiro julgamento deliberado na Suprema Corte sobre o tema, repercutindo os efeitos da decisão em um âmbito de repercussão geral.

Contudo, tal jurisprudência exarada pelo STF não surtiu efeitos no âmbito dos demais tribunais trabalhistas, sendo que estes arguíam, “não ter o sindicato legitimidade de fato” ou que “negociação coletiva só cria direitos ao trabalhador, jamais retirando-os”, além de outros argumentos visando a anulabilidade das cláusulas ou do próprio instrumento coletivo em sua totalidade.

Inclusive o Tribunal Superior do Trabalho firmou posicionamento de não permitir qualquer deliberação coletiva que suprimia ou retirava direito ao trabalhador expresso em lei, logo, se houvesse algum direito ao trabalhador expresso na CLT, sobre este não caberia negociação coletiva para se diminuir sua abrangência.

Certo é que se havia um grande impasse entre tais órgão sobre o desfecho final sobre tal entendimento, porém, ocorre que, no ano de 2016, sobre a lavra do Ministro Teori Zavascki, o Supremo Tribunal Federal publicou uma decisão

que deu provimento ao Recurso Extraordinário nº 895.759 e reformou decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual havia anulado determinada cláusula de um acordo coletivo que previa a exclusão do pagamento de horas in itinere em troca de outros benefícios aos empregados, nesse sentido aduz referida manifestação:

[...]3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas in itinere e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositor energético; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29). O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas in itinere seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT: Art. 58 (...) § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical. Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical. 4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”. 5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas in itinere e dos respectivos reflexos salariais. [...] (STF, RE 895.759/PE, Rel. Min. Teori Zavascki, decisão monocrática, DJe 13.09.2016).

Ao proferir a decisão, o Ministro Teori Zavascki fez remissão ao recurso extraordinário ora anteriormente mencionado, ressaltando que embora suprimido direito previsto ao trabalhador houve sua compensação com outros mais direitos,

resultando assim o não prejuízo ao empregado, considerando tal negociação coletiva totalmente válida.

Nessa exegese, permitiu-se aqui o reforço ao entendimento de que prevalece o que se negocia sobre a lei, desde que respeitado as premissas epistolares e seus regramentos atinentes ao não retrocesso das normas trabalhistas que beneficiem o obreiro.

Posto isso, enxerga-se que a visão do STF é no sentido de se garantir poder deliberativo aos entes sindicais, corroborando com o posicionamento de que se trata de um ato plenamente legítimo e democrático, pois permite delimitar diversos interesses específicos naquela determinada relação de trabalho. Logo, não é de hoje que se permite que o convencionado prevaleça sobre a lei, sendo este já permitido antes da Reforma Trabalhista de 2017.

Outra justificativa acerca da Constitucionalidade do referido instituto, é sobre sua alteração advinda pós lei 13.467/17.

Referida lei, ao instituir os artigos 611-A e B na CLT, permitiu-se que houvesse apenas maior campo de deliberação negociativa sobre regras de trabalho, no entanto sem ferir as premissas constitucionais elencadas no artigo 7 da Constituição de 1988.

Tal afirmação se sustenta, pois o instituto não permite a negociação irrestrita e ilimitada de qualquer norma ou direito do trabalhador, haja vista possuir limitações em seu próprio campo de pactuação, conforme demonstra o artigo 611-A, bem como as regras expressas onde não poderá erigir pacto coletivo sobre os direitos previsto no rol do artigo 611-B.

Atribui-se a tal instituto a amplitude de se deliberar regras específicas para aquela determinada situação, garantindo que prevaleça *o pacta sunt servanda* firmado entre as partes, coibindo qualquer desrespeito as limitações constitucionais e infraconstitucionais.

Nesse mesmo sentido, aduz o Tribunal Superior do Trabalho, que:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA. É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, um

dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo “exclusivamente”, foi especificado o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Logo, apesar da nova redação do artigo 477 da CLT, não exigir mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST – RO: 5857820185080000, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 12/08/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/08/2019).

Ainda que de forma genérica, referida ementa nos traz a confirmação da ideia de se garantir que haja a prevalência do negociado sobre o legislado, estando esta em conformidade e respeitando os limites impostos em lei.

Sobre estes argumentos e com a ideia de se garantir que a vontade pessoal dos agentes sociais prevalecessem sobre a norma rígida, e muita das vezes obsoleta, presto o entendimento de que tal instituto se estriba nos preceitos elencados em nossa Magna Carta.

Preconizou-se autonomia, deliberação e força normativa sobre os interesses comuns entre patrão e empregado, garantindo-se assim que por meio de um instrumento houvesse a evolução das relações de trabalho, exarando uma grande possibilidade de desenvolvimento econômico e social.

Há de se entender que evoluções devem ser objetivadas dentro de uma sociedade capitalista e de consumo. Para tanto, ao se atrelar a ideias arcaicas sobre uma demasiada proteção aos trabalhadores, garante-se que perpetue o retrocesso e a nula possibilidade de crescimento exponencial entre os interesses das classes patronais e laborais.

Por fim, aos que justificam a necessidade de proteção demasiadamente “sufocante”, ao ponto de se tornar uma relação de trabalho

totalmente rígida e correligionária ao que preceitua a lei sob a justificativa da necessidade de se “proteger” o trabalhador, a estes, infelizmente atribuo a morte precoce de um trabalhador, dotado de capacidade natural de crescimento e evolução dentro de sua relação de trabalho, corroborando com a ideia de que ter muitos direitos as vezes faz com que ao final este tenha menos benefícios.

7 CONCLUSÃO

Conforme elencado nesta presente monografia, pude perceber a evolução social e seus reflexos no contexto jurídico e legislativo do trabalho. Para tanto, fez-se presente a necessidade de se permitir a pactuação coletiva de trabalho, visando a constante melhora e ascensão dos interesses individuais em uma seara de plenitude.

Erigeu-se a negociação coletiva de trabalho como um dos principais pilares estruturais de garantia ao progresso, resguardando direitos e deveres inerentes aos autores sociais, os quais tem a liberdade de negociarem aquilo de interesse para cada qual desde que respeitado os limites elencados pela própria lei.

Nessa premissa, deixar as partes da relação de trabalho ao contexto geral da lei de trabalho é atribuir-lhes desigualdade, haja vista inexistir relações de trabalho idênticas, bem como empregado ou empregador congêneres.

Ao se permitir que as tratativas coletivas de trabalho prevaleçam sobre a lei, garantiu-se ampla liberalidade e força pactuante entre estes.

Contudo, há de saber que tal instituto em seu plano teórico resplandece como solução de quase todos dissídios que envolvam alguma relação de trabalho. No entanto, inexistente qualquer valia se tal não tiver sua aplicação fática baseada no contexto pelo qual estudado nesse presente trabalho.

Para tanto, deve ter-se em mente que os autores da negociação coletiva precisam ter poder para deliberar os interesses atinentes a classe que representa, preservando o íntimo interesse desta, bem como lutar pelas melhores composições de trabalho. Nessa mesma premissa, há de se ter o fomento sobre a prevenção e resolução de conflitos via negociação coletiva de trabalho, no sentido de se prevenir ou resolver quaisquer que seja o litígio utilizando-se do instituto.

Para tal efetivação no plano fático, é necessário o auxílio e colaboração de todos os agentes e partes da relação de trabalho, garantindo-se assim, a efetividade real que preconizou a lei em permitir a prevalência do negociado sobre o legislado.

Nesse sentido, de acordo com o que foi discutido no decorrer da presente pesquisa, entendo ser a negociação coletiva uma forma preventiva e remediadora de conflitos insurgidos nas relações de trabalho, pautando-se como grande fonte normativa na solução e evolução do direito do trabalho pátrio.

Portanto, o presente trabalho se pautou a vislumbrar o plano ideal onde as partes da relação de trabalho, em mútuo interesse e convergência, passariam a se organizar e estruturar de acordo com suas necessidades e interesses resolvendo todo e qualquer conflito, sem recorrer ao judiciário por qualquer diminuta necessidade.

Tal pensamento busca compreender a evolução das relações sociais bem como garantir o aperfeiçoamento destas. Logo, garantindo que a negociação prevaleça a letra rígida da lei, permite-se atribuir vida as normas, bem como vida no contexto evolutivo das relações de trabalho em sua generalidade.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Lucas. A autonomia da vontade e o direito coletivo do trabalho: pode o acordado prevalecer sobre o legislado, reafirma STF. **Direito Diário**. Disponível em: <https://direitodiario.com.br/autonomia-da-vontade-e-o-direito-coletivo-do-trabalho/>. Acesso em 13 set. 2019.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Salvador, BA, out. 2017. v. 6, n. 9, p. 212-222. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. Brasília, DF: Senado, 1891.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Brasília, DF: Senado, 1934.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Brasília, DF: Senado, 1937.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Brasília, DF: Senado, 1946.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Senado, 1967.

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

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. **Convenção 98 da OIT**. Decreto-lei n.º 33.196, de 29 de junho de 1953. Decreta a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903. **Faculta aos profissionais da agricultura e industrias ruraes a organização de sindicatos para defesa de seus interesses**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1637, de 05 de janeiro de 1907. **Crea sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. **Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. **Definição das atividades essenciais, direito de greve, e da outras providências.** Lei nº 7.783/89, de 28 de junho de 1989. Define as atividade essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 27 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** NR 15. Atividades e operações insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html. Acesso em 16 abr 2019.

BRASIL. **Programa Seguro-Emprego.** Lei nº 13.189/15, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa Seguro-Emprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em: 14 abr. 2019.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Recurso Extraordinário nº 590.415/SC. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E CONSTITUCIONAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INEXISTÊNCIA DOS VÍCIOS DO ART. 535 DO CPC. Relator Ministro Luiz Roberto Barroso. Recurso Especial nº 590.415/SC. 03. Mar. 2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=308967943&tipoApp=.pdf>. Acesso em: 18 abr.2019.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Recurso Extraordinário nº 895.759/PE. TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. Relator Ministro Teori Zavascki. 13. set. 2016. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110> Acesso em: 20.set.2019.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso Ordinário 5857820185080000. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA

CATEGORIA. Relator Ministro Caputo Bastos. 12. ago. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/745049020/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5857820185080000/inteiro-teor-745049040> Acesso em: 8.set.2019.

CALCINI, Ricardo Souza. **A prevalência do negociado sobre o legislado = The prevalence of the negotiation on legislation**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, SP, dez. 2017. n. 51, p. 109-126. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125457/2017_calcini_ricardo_preval%C3%Aancia_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. **Blog GEN Jurídico**. Reforma Trabalhista. São Paulo, SP, Abr. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/>. Acesso em: 29 abr. 2019.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2019 – Presidente Prudente, 2019.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. - São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. - São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. - 16. ed. rev. e ampliada - São Paulo: LTr, 2017.

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

FURTADO, Alan. Uma visão sobre a compatibilidade do art.611-A da CLT com a Constituição Federal e normas Infraconstitucionais. **Mega Jurídico**. 2018. Disponível em <https://www.megajuridico.com/uma-visao-sobre-a-compatibilidade-do-art-611-a-da-clt-com-a-constituicao-federal-e-normas-infraconstitucionais/>. Acesso em 02 ago. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Negociado e legislado na atual jurisprudência do supremo. **Conjur**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-20/gustavo-garcia-negociado-legislado-atual-jurisprudencia-stf>. Acesso em 11 set. 2019.

GÓIS, L. M. F. D. Princípios da negociação coletiva de trabalho. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao.pdf. Acesso em: 13 set. 2019.

LOURO, Henrique da Silva. Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado. **Migalhas**. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>. Acesso em: 08 mai. 2019.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no Local de Trabalho: A experiência dos metalúrgicos do ABC**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica do estado de São Paulo, São Paulo, 2006.

OLIVEIRA, Joaline Ingracia Santos de. **Reforma trabalhista e o direito coletivo do trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado e suas implicações à classe trabalhadora**. 2018. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24113>. Acesso em: 30 abr. 2019.

PASSOS, Mariana Mercês; OLIVEIRA, Mário Cleydson Góis de. Negociação coletiva no serviço público brasileiro: uma perspectiva jurídica. **Web artigos**. 2014. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/negociacao-coletiva-no-servico-publico-brasileiro-uma-perspectiva-juridica/123243>. Acesso em 02 mai. 2019.

RESENDE, Ricardo. A prevalência do negociado sobre o legislado na jurisprudência recente do STF. **Gen Jurídico**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/15/a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-na-jurisprudencia-recente-do-stf/>. Acesso em: 15 set. 2019.

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

SANTOS, Erika Alves dos. **O processo de negociação coletiva como forma de integração e qualidade de serviços: considerações sobre o serviço de documentação e bibliotecas da fundacentro**. 2010. Monografia (Bacharelado em administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40335/000794872.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 02 mai. 2019.

SILVA, Bruno Ferreira Viana da. **Evolução histórica das negociações coletivas de trabalho e sua inocuidade ante o ordenamento jurídico brasileiro**. 2013. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27289/1/2013_tcc_bfvsilva.pdf. Acesso em: 11 de set. 2019.

VANIN, Carlos Eduardo. Acordo e convenção coletiva de trabalho. **Revista Jus Brasil**. 2015. Disponível em: <https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>. Acesso em: 04 mai. 2019.