

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

ANNA JULIA FARIAS OLIVEIRA

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2022

ANNA JULIA FARIAS OLIVEIRA

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: IMPACTOS DA REFORMA
TRABALHISTA NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Rafael Lago Salapata

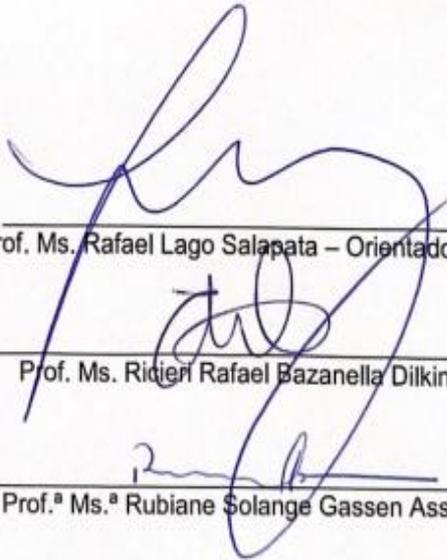
Santa Rosa
2022

ANNA JÚLIA FARIAS OLIVEIRA

**A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Rafael Lago Salapata – Orientador(a)

Prof. Ms. Ricardo Rafael Bazanella Dilkin

Prof.ª Ms.ª Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa, 07 de dezembro de 2022.

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia para meus pais, Ana Maria Farias e João Batista da Silva Oliveira, e para meus irmãos, Antônio Miguel Farias Oliveira e João Paulo Farias Oliveira, os quais me apoiaram durante esta trajetória e desde sempre, me guiaram para o caminho do bem. Obrigada por serem exemplo em minha vida.

Ao meu amado, Guilherme Dembogurski, que me apoiou e me manteve firme durante os momentos difíceis. A vocês, todo o meu amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por tudo o que Ele representa e propicia em minha vida, por ser minha fonte de força e gratidão. Obrigada, Pai, por permitir a realização desse sonho.

Agradeço a minha mãe, Ana Maria Farias, minha inspiração de mulher e profissional.

À FEMA e a todos os professores e profissionais com quem tive o privilégio de conviver, aprender e evoluir durante a graduação.

Ao meu Orientador, Prof. Ms. Rafael Lago Salapata, pela orientação, apoio e confiança.

Ao Dr. João Gustavo dos Reis, exemplo de Advogado Trabalhista, pelo apoio e tempo dedicado a este trabalho.

Epígrafe

O trabalho tem um valor social. Mas para ter um valor social, o trabalho deve propiciar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. (LEITE, 2021, p.54).

RESUMO

A presente monografia possui como tema a Reforma Trabalhista Brasileira, advinda da Lei nº 13.467 de 2017, com enfoque na prevalência do negociado sobre o legislado, prevista nos seus artigos 611-A e 611-B, bem como em suas implicações no que tange aos direitos dos trabalhadores, aos sindicatos e negociações coletivas de trabalho. Como problema, buscou-se analisar em que medida a Reforma Trabalhista permite que os direitos dos trabalhadores sejam negociados?. O objetivo geral da pesquisa foi examinar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, no que toca às negociações coletivas do trabalho. O estudo sobre o tema é de grande relevância para a comunidade acadêmica, pois se trata de um ponto específico da Reforma Trabalhista, e versa sobre a possibilidade de repactuação de diversos direitos dos trabalhadores. Além disso, embora transcorridos cinco anos das alterações advindas da Lei nº 13.467/2017, tal questão ainda é objeto de discussões acirradas na esfera acadêmica. Os principais autores abordados na pesquisa foram Ricardo Resende, Carlos Henrique Bezerra Leite, Enoque Ribeiro dos Santos e Carla Teresa Martins Romar. A metodologia utilizada caracteriza-se como teórica, pois o trabalho foi desenvolvido por meio de documentação indireta, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e fontes secundárias, tais como livros doutrinários, artigos científicos e jurisprudência. O tratamento de dados foi desenvolvido de forma qualitativa, empregando diferentes métodos de coleta e interpretação de dados. O método de abordagem da pesquisa foi o hipotético-dedutivo uma vez que, a partir das hipóteses formuladas, são deduzidas consequências que deverão ser testadas ou falseadas ao longo da pesquisa. Este trabalho de curso divide-se em dois capítulos, sendo que o primeiro faz uma análise acerca da conceituação histórica do direito do trabalho e das relações coletivas, abrangendo sua origem e evolução ao longo dos anos, bem como os princípios que norteiam este ramo do Direito; e o segundo expõe as modificações advindas da Lei nº 13.467/2017, bem como a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, elencando a opinião de autores favoráveis e contrários a esta previsão legal, além da decisão do STF, no Tema de Repercussão Geral nº 1046, que trata acerca do assunto. Concluiu-se que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista foram de grande valia para a modernização das relações de trabalho atuais, considerando que a norma propiciou, a partir da autonomia de vontade e um olhar às circunstâncias concretas dos trabalhadores, a liberdade para que eles pudessem analisar, adaptar ou negociar direitos outrora adquiridos, em face da necessidade de justapor o mundo normativo à nova realidade fática. No que se refere a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas, consoante o entendimento do STF, concluiu-se que as alterações legislativas não afetaram normas básicas de proteção ao trabalhador, dessa maneira não há o que se falar em supressão de direitos, todavia, caso cláusulas que venham a mitigar direitos mínimos sejam pactuadas, cabe ao Poder Judiciário declarar a inconstitucionalidade destas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista – Negociações Coletivas – Direitos dos Trabalhadores.

ABSTRACT

This monograph has as its theme the Brazilian Labor Reform, arising from Law No. 13,467 of 2017, focusing on the prevalence of the negotiated over the legislated, provided for in its articles 611-A and 611-B, as well as its implications regarding workers' rights, trade unions and collective bargaining. As a problem, we sought to analyze to what extent does the Labor Reform allow workers' rights to be negotiated?. The general objective of the research was to examine the changes brought about by the Labor Reform, with regard to collective labor negotiations. The study on the subject is of great relevance for the academic community, as it is a specific point of the Labor Reform, and deals with the possibility of renegotiating various workers' rights. In addition, although five years have passed since the amendments resulting from Law No. 13,467/2017, this issue is still the subject of fierce discussions in the academic sphere. The main authors approached in the research were Ricardo Resende, Carlos Henrique Bezerra Leite, Enoque Ribeiro dos Santos and Carla Teresa Martins Romar. The methodology used is characterized as theoretical, as the work was developed through indirect documentation, using bibliographical research and secondary sources, such as doctrinal books, scientific articles and jurisprudence. Data processing was carried out qualitatively, using different data collection and interpretation methods. The method of approaching the research was hypothetical-deductive since, from the hypotheses formulated, consequences are deduced that should be tested or falsified throughout the research. This course work is divided into two chapters, the first of which analyzes the historical concept of labor law and collective relations, covering its origin and evolution over the years, as well as the principles that guide this branch of law. Right; and the second exposes the changes arising from Law No. 13,467/2017, as well as the constitutionality of the prevalence of the negotiated over the legislated, listing the opinion of authors in favor and against this legal provision, in addition to the decision of the STF, in the Repercussion Theme General No. 1046, which deals with the subject. It was concluded that the changes brought about by the Labor Reform were of great value for the modernization of current work relations, considering that the norm provided, from the autonomy of will and a look at the concrete circumstances of the workers, the freedom so that they could analyze, adapt or negotiate previously acquired rights, given the need to juxtapose the normative world with the new factual reality. With regard to the possibility of negotiating labor rights, according to the understanding of the STF, it was concluded that the legislative changes did not affect basic standards of protection for the worker, so there is nothing to talk about suppression of rights, however, if clauses that may mitigate minimum rights are agreed upon, it is up to the Judiciary to declare their unconstitutionality.

Keywords: Labor Reform – Collective Bargaining – Workers' Rights.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Taxa de Desocupação	39
--	----

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.

§ - Parágrafo

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

Art. – Artigo

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

LINDB – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

Ms. – Mestre

Nº – Número

n.p – Não Paginado

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – página

s.d – sem data

S.l – *Sine Loco* (local desconhecido)

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 DIREITO DO TRABALHO – ORIGENS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PRINCÍPIOS	10
1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.2 PRINCÍPIOS RELEVANTES PARA O RAMO JUSTRABALHISTA.....	16
1.3 CONSIDERAÇÃO ACERCA DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ...	23
2 ANÁLISE DAS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	31
2.1 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO	31
2.2 QUANTO À CONSTITUCIONALIDADE DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	37
2.3 NOVAS PERSPECTIVAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	45
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS.....	54

INTRODUÇÃO

O ramo do Direito do Trabalho possui como objetivo e principal característica a proteção do trabalhador, de forma que garante direitos mínimos que assegurem o respeito à dignidade da pessoa humana. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada em 1943, e foi elaborada para o sistema fabril da época, visando a proteção do trabalhador braçal, que estava inserido em um contexto de desigualdades, injustiças e exploração da mão de obra humana sem o oferecimento de segurança. Desde então, a sociedade passou por significativas evoluções, especialmente em decorrência dos fenômenos da globalização e da era digital, fato que impacta diretamente nas formas e relações de trabalho. No ano de 2017, através da promulgação da Lei nº 13.467, foram instituídas significativas alterações na CLT, as quais são motivo para acirradas discussões desde então.

Diante disso, o tema que norteou o presente trabalho é a Reforma Trabalhista e, como delimitação temática tem-se os impactos da prevalência do negociado sobre o legislado nas relações coletivas de trabalho e nos direitos dos trabalhadores. Dessa maneira, este trabalho de curso investigou os artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais advêm da Reforma Trabalhista e flexibilizam as negociações coletivas, de forma que determinam a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado.

Em decorrência das flexibilizações legislativas, buscou-se investigar os consequentes impactos para os direitos dos trabalhadores, no caso de negociações de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACT e CCT). Não obstante, o problema indagado na pesquisa questionou em que medida a Reforma Trabalhista permite que os direitos dos trabalhadores sejam negociados.

Diante das inúmeras alterações que a CLT sofreu em razão da Reforma Trabalhista, necessário se faz uma reflexão e análise das modificações em relação aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere aos contornos da autonomia coletiva. Por isso, a pesquisa teve como objetivo analisar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, no que tange aos Acordos e Negociações Coletivas de Trabalho, com enfoque na constitucionalidade dos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Além disso, foi feito um apanhado histórico do Direito do Trabalho e sua evolução ao longo dos anos.

Assim, o trabalho de pesquisa possui como objetivos específicos contextualizar o Direito do Trabalho no meio histórico, verificar a respeito da importância da coletivização humana na luta por direitos e melhorias no meio ambiente de trabalho, analisar as mudanças pós-reforma, com ênfase no impacto da novel legislação no que tange as relações coletivas de trabalho, bem como pesquisar acerca da constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, de forma que serão elencadas opiniões de autores favoráveis e contrários a esta previsão legal. No mais, alguns princípios que orientam o Direito do Trabalho foram analisados, para que seja possível concluir se estes foram mitigados com a Reforma Trabalhista.

O estudo sobre o tema é de grande relevância para a comunidade acadêmica, uma vez que se trata de um ponto específico da Reforma Trabalhista, a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Outrossim, necessário se faz o estudo para contribuir na discussão acadêmica em torno da temática, com o fito de evitar que a desinformação acarrete na pactuação de cláusulas que possam mitigar direitos mínimos dos trabalhadores. Ainda, é de interesse de acadêmicos, advogados, empresas, sindicatos e trabalhadores, que precisam se atualizar após as alterações legislativas de 2017. Assim, a repercussão esperada envolve a reflexão acerca das possibilidades e limites das negociações coletivas de trabalho, a fim de esclarecer a respeito da constitucionalidade dos artigos em pauta, expondo as vantagens e desvantagens que impactam diretamente os trabalhadores.

A pesquisa caracteriza-se como teórica, uma vez que o trabalho foi desenvolvido por meio de documentação indireta, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e fontes secundárias, tais como livros doutrinários, artigos científicos e jurisprudência. O tratamento de dados foi desenvolvido de forma qualitativa, empregando diferentes métodos de coleta e interpretação de dados. O método de abordagem da pesquisa é o hipotético-dedutivo eis que, a partir das hipóteses formuladas, são deduzidas consequências testadas ou falseadas ao longo da pesquisa.

O trabalho foi estruturado em dois capítulos. O primeiro aborda uma análise acerca da conceituação histórica do direito do trabalho, abrangendo sua origem e evolução ao longo dos anos, inclusive no que toca à evolução e importância das

relações coletivas de trabalho. Além disso, descreve alguns dos princípios que norteiam este ramo do direito.

O segundo capítulo expõe as necessidades de alterações legislativas, que resultaram na promulgação da Lei nº 13.467 de 2017; analisa-se também a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, uma vez que a referida previsão legal impacta diretamente nas relações coletivas de trabalho. Nesse viés, opiniões de autores contrários e favoráveis à prevalência do negociado sobre o legislado são elencadas.

Nada obstante, o segundo capítulo abrange a decisão do STF no tema de Repercussão Geral nº 1046, que trata acerca da validade de norma, oriunda de negociação coletiva, que restringe ou limita direito trabalhista, para então, esclarecer a respeito do entendimento da Suprema Corte acerca da constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado. Por fim, perspectivas para as relações e negociações coletivas de trabalho da contemporaneidade são elencadas.

1 DIREITO DO TRABALHO – ORIGENS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PRINCÍPIOS

O presente capítulo desta monografia tem como objetivo realizar uma análise acerca da conceituação histórica do Direito Trabalhista, bem como das relações coletivas de trabalho, com enfoque para o seu surgimento e evolução ao longo dos anos. Além disso, alguns princípios relevantes para o ramo justralhista serão examinados, sendo que estes servirão como parâmetro para uma futura verificação da constitucionalidade das alterações advindas da Lei nº 13.467 de 2017, no que tange às Negociações Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

Dessa maneira, o primeiro capítulo deste trabalho de pesquisa abrange, de forma sucinta, a evolução das relações de trabalho desde os primórdios até os dias atuais, quando ocorreu a promulgação da denominada Reforma Trabalhista. Os referidos itens são necessários, na medida que permitem que o leitor se localize em relação à legislação e suas modificações ao longo dos anos, para que a partir disso, possa desenvolver uma opinião crítica acerca da temática.

1.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme dispõe Carla Teresa M. Romar, a história do trabalho se inicia no momento em que o ser humano vê a possibilidade de utilização da mão de obra alheia tanto para a produção de bens em seu proveito próprio, como também para a produção de riquezas (ROMAR, 2021). Aliás, segundo o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite, o trabalho humano existe desde os primórdios da evolução e, enquanto houver vida humana na terra, continuará existindo (LEITE, 2022).

Entretanto, destaca-se que o trabalho nem sempre foi remunerado, de forma que assumiu originalmente características de castigo, pena, escravidão etc. Em conformidade com esta ideia, Benjamin Veschi explica que o termo trabalho provém do latim, especificamente do verbo “*tripalium*”, e faz referência a um antigo instrumento utilizado pelos romanos para castigo de réus ou de condenados (VESCHI, 2019).

Da mesma maneira, Leite leciona que a palavra “trabalho”:

[...] surgiu do termo latino *tripalium*, do latim *tri* (três) e *palus* (pau), que era uma espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os

escravos, donde surgiu o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no tripalium. (LEITE, 2021, p. 21)

A despeito da associação da palavra trabalho com dor e sofrimento, Luciano Martinez cita ainda que se o trabalho realizado por conta própria, no intuito de sobrevivência, já era relacionado a uma ideia de pena, quando realizado por conta alheia, o sentimento imposto era mais negativo (MARTINEZ, 2021). Apesar disso, o autor aduz que por meio de um novo sentido que lhe foi outorgado, ocorreu a ressignificação da palavra “trabalho”, o que se deu por escravos e servos que, estando na condição de submissão, “[...] encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito.” (MARTINEZ, 2021, p. 30).

Historicamente, durante o período de escravidão, os escravos não possuíam direito algum, eis que eram considerados coisas, objetos, podendo ser vendidos, doados ou trocados conforme os interesses do seu proprietário. A despeito disso, Romar cita que o período de escravidão era incompatível com qualquer ideia de direito, de forma que “A condição do escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso.” (ROMAR, 2021, p. 17).

Já no período da Idade Média, segundo o entendimento de Yone Frediani, o trabalho passou da escravidão à servidão, resultando em uma pequena melhoria na condição do trabalhador, na medida em que, este “não se encontrava mais permanentemente sujeito ao seu proprietário, passando, no entanto, à condição de prisioneiro da terra.” (FREDIANI, 2011, p. 1). Neste período, apesar de ainda não ostentar uma condição livre, conforme ensina Romar, o servo recebia certa proteção política e militar do senhor feudal (ROMAR, 2021).

Posteriormente, segundo Romar, ocorreu o declínio da sociedade feudal, e consequência disso foi o desenvolvimento do comércio, em que atividades urbanas - como por exemplo a produção artesanal - foram estimuladas, o que acarretou também no surgimento de artesões profissionais (ROMAR, 2021). Acerca disso, Frediani explica que ao passo que surgiram as corporações de ofício, os trabalhadores passaram a se organizar por profissões (FREDIANI, 2011).

Nesse contexto, para Romar:

Visando assegurar determinadas prerrogativas de ordem comercial e social, os artesãos fundaram associações profissionais, dando início às chamadas corporações de ofício. Em todas as cidades, havia uma corporação para cada tipo de atividade especializada. (ROMAR, 2021. p. 17).

Nas corporações de ofício, a produção era integrada e apesar de haver maior liberdade dos trabalhadores, segundo Romar, não havia ordem jurídica semelhante ao Direito do Trabalho (ROMAR, 2021). As corporações eram formadas por artesões e comerciantes do mesmo ramo, que se agrupavam em uma mesma localidade, sendo que entre eles havia uma hierarquia: mestres, companheiros e aprendizes. Acerca disso, a autora explica que durante este período, não se podia falar em inteira liberdade de trabalho, eis que a estrutura das corporações se baseava no controle profissional e pessoal que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados (ROMAR, 2021).

Frediani explica que mais tarde, com o advento das denominadas manufaturas, os trabalhadores passaram a ser remunerados, contudo, entre estes e o seu empregador não havia nenhum contrato de trabalho, fato que limitava a possibilidade de o trabalhador reivindicar melhores condições. Segundo a autora, tal circunstância perdurou até o advento da Revolução Industrial, período marcado por condições degradantes no ambiente de trabalho, estando o trabalhador em meio a privações de direitos, péssimas condições de trabalho com a concentração de trabalhadores ao redor das máquinas, sem limitações de horário e com o pagamento de quantias ínfimas, o que resultou em um agravamento da questão social, tornando-se imprescindível a intervenção estatal para assegurar o equilíbrio nesta relação (FREDIANI, 2011).

Com notável clareza, discorre Romar:

O liberalismo econômico, aliado ao não intervencionismo do Estado nas relações econômicas e sociais (Estado Liberal) e ao individualismo que marcava o campo jurídico de então (todos frutos da Revolução Francesa de 1789), fez com que a desproporção de forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse, o que gerou uma realidade de grave injustiça no modelo das relações de trabalho e levou ao surgimento da chamada Questão Social, ou seja, a luta entre capital e trabalho derivada do estado de extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores. (ROMAR, 2021, p. 18).

Diante do exposto, a autora explica que durante o período da Revolução Industrial surgiu um cenário de extrema injustiça, o que fez com que mesmo aqueles que defendiam o liberalismo percebessem que o Estado, sob pena de comprometer a

paz social e estabilidade, não poderia permanecer por muito tempo sem atender os anseios da sociedade e intervir nas relações individuais, de forma a assegurar uma igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores (ROMAR, 2021).

Sendo assim, pode-se afirmar que o marco histórico do Direito do Trabalho tem seus primórdios na Revolução Industrial, e teve seus debates impulsionados a partir dos fenômenos da Industrialização e da concentração de trabalhadores. Ademais, a partir da Revolução Industrial, “o trabalhador foi incorporado definitivamente ao processo produtivo por meio de uma relação de subordinação ao seu empregador. Surgiu, pois, a relação de emprego, que vem sendo aprimorada desde então.” (FREDIANI, 2011, p. 2).

Dessarte, o Direito do Trabalho surgiu em virtude de uma série de condições socioeconômicas, políticas e culturais existentes, as quais necessitavam de um limitador da exploração da mão de obra humana, a fim de possibilitar aos trabalhadores condições mínimas de civilidade, com jornadas e condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana. À vista disso, Ricardo Resende aduz que a principal característica do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, devendo o Estado atuar na tutela para que este direito seja resguardado (RESENDE, 2020).

No que concerne à origem do Direito do Trabalho, Resende leciona que:

[...] o Direito do Trabalho surgiu, no contexto histórico da sociedade contemporânea, a partir da Revolução Industrial, com vistas a reduzir, por meio da intervenção estatal, a desigualdade existente entre capital (empregador) e trabalho (empregado). (RESENDE, 2020, p. 2).

Diante do exposto, não há dúvidas de que o Direito do Trabalho possui suma importância nas relações entre empregador e empregado, uma vez que historicamente, o segundo sempre esteve na condição de hipossuficiência em relação ao primeiro. Como consequência de tal disparidade, o empregado hipossuficiente necessita da tutela do Estado, como garantidor da proteção de direitos mínimos que assegurem a sua dignidade.

Francisco Ferreira J. Neto e Jouberto de Quadro P. Cavalcante dividem a história do Direito do Trabalho no Brasil em três etapas, quais sejam, o período da Independência até a Abolição da Escravatura, no qual, por meio da Constituição do Império, outorgada em 1824 por Dom Pedro I, a liberdade de trabalho era assentada,

sem que houvesse previsão de direitos sociais dos trabalhadores; o período de 1888 até 1930, marcado por greves esporádicas de trabalhadores que reivindicavam melhores condições de trabalho, salários, redução da jornada de trabalho etc.; e por fim, o período entre a Revolução de 1930, que dá início a fase de oficialização do Direito do Trabalho, até os dias atuais. No que se refere ao último período, os autores mencionam que “[...] o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativista italiano.” (NETO, CAVALCANTE, 2018, p. 34).

O Direito do Trabalho no Brasil, se comparado com outros países, teve sua origem tardia, o que se deu somente a partir de 1888, por meio da Lei Áurea, que aboliu a escravidão. Nas palavras de Romar, “Do surgimento das primeiras leis trabalhistas até os dias de hoje, ainda não se passaram cem anos, o que, em termos da Ciência do Direito, é considerado muito pouco tempo.” (ROMAR, 2021, p. 19).

Frediani salienta que de forma gradativa foram surgindo novos instrumentos de regulamentação e proteção aos trabalhadores, quais sejam, a promulgação da primeira Constituição Republicana, em 1891, que assegurava apenas a liberdade de trabalho; seguida pela criação de leis de proteção, as quais, segundo a autora, visavam a proteção do “trabalho do menor, concessão de férias aos ferroviários, e, posteriormente, aposentadoria à mesma categoria”, e foram fruto da influência das imigrações estrangeiras de trabalhadores que já conheciam um sistema de trabalho disciplinado pelo Estado (FREDIANI, 2011, p. 3).

Sob a ótica de Frediani:

A partir de 1907, surgem os diplomas normativos relativos à criação dos sindicatos e das cooperativas, aos acidentes do trabalho, à extensão das férias aos trabalhadores no comércio e na indústria e aos bancários, às caixas de aposentadorias e pensões, à proibição de trabalho aos menores de 12 anos de idade, bem como em relação ao trabalho noturno e às falências, considerando o crédito dos empregados como privilegiado. (FREDIANI, 2011, p. 3).

Em se tratando de legislação brasileira, segundo Arnaldo Pipek, Alexandre L. Dutra e Isabella R. Magano, foi no ano de 1943, durante a presidência de Getúlio Vargas, que se sucedeu o primeiro capítulo memorável do Direito do Trabalho: a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, que visou regulamentar a relação entre empregados e empregadores, além de assegurar inúmeros direitos e garantias, principalmente ao trabalhador (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Leite, ao citar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um Decreto-lei de caráter geral, equiparada a lei federal e aplicável a todos os empregados sem quaisquer distinções, expõe:

Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito (LEITE, 2022, p. 17).

Atualmente existem condições de trabalho que não poderiam ser previstas na época da promulgação da CLT, como por exemplo o *home office*, que ganhou destaque especialmente após a pandemia de Covid-19. Inclusive, segundo o entendimento de Romar, uma das características do Direito do Trabalho é estar em incessante formação e evolução, uma vez que estas relações jurídicas sofrem influência direta de fatores econômicos, políticos e sociais (ROMAR, 2021).

Nesse viés, Neto e Cavalcante ensinam que “O Estado, em face das transformações provocadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pelo desemprego, tem proposto novas leis para atenuar os efeitos negativos desses fatores.” (NETO, CAVALCANTE, 2018, p. 38). Dessa maneira, flexibilizações advindas da Reforma Trabalhista mostram-se necessárias, uma vez que poderão regulamentar as novas formas de trabalho, atendendo as necessidades da sociedade atual.

Além de tudo, importante se faz uma breve menção a respeito do futuro do direito do trabalho, mesmo após as alterações legislativas de 2017, tendo em vista que, ao passo que a sociedade se transforma, as relações de trabalho continuam se modificando. Em decorrência dos avanços tecnológicos, os quais segundo Romar, caracterizam uma Quarta Revolução Industrial, há diversas discussões a respeito do futuro do direito do trabalho e da manutenção dos empregos, especialmente porque, competências que são exigidas atualmente dos trabalhadores poderão se tornar obsoletas futuramente, caso não coincidam com os trabalhos do futuro. Dessa maneira, será necessário aliar a busca pela manutenção de direitos dos trabalhadores e da justiça social, com o desenvolvimento econômico, para que este não seja impedido (ROMAR, 2021).

1.2 PRINCÍPIOS RELEVANTES PARA O RAMO JUSTRABALHISTA

Nas palavras de Resende, os princípios “[...] servem como fundamento e são responsáveis pela gênese de grande parte das regras que, por consequência, deverão ter sua interpretação e aplicação condicionadas por aqueles princípios, dos quais se originaram.” (RESENDE, 2020, p. 20). Da mesma maneira, no que se refere a importância dos princípios no Direito do Trabalho, Romar explica que “[...] eles são o alicerce científico, as vigas de sustentação de toda a construção doutrinária e normativa relativa aos seus fundamentos.” (ROMAR, 2021, p. 27).

Fagner Sandes leciona que não há um consenso doutrinário a despeito dos princípios do Direito do Trabalho, mesmo assim, a sua aplicação é imprescindível na defesa dos trabalhadores. Outrossim, o autor expõe que de acordo com o entendimento, os princípios podem exercer tripla função, quais sejam, a função informativa, que tem o papel de nortear o legislador na elaboração da norma; a função normativa, que é capaz de suprir lacunas, ao passo que integra o ordenamento jurídico; e por fim, a função interpretativa, que auxilia na interpretação das normas jurídicas (SANDES, 2020).

A CLT, em seu artigo 8º, estabelece que em caso de omissões na lei, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem decidir de acordo com a analogia, equidade, pela jurisprudência e pelos princípios do direito, em especial, do direito do trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1943).

Além do disposto na CLT, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que é de aplicação geral, aduz em seu artigo 4º que “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.” (BRASIL, 1942). Assim, diante da relevância dos princípios no Direito do Trabalho, necessário se faz a análise destes, os quais, segundo o entendimento de Frediani, são classificados em princípios comuns, aplicados a qualquer área do direito, e princípios específicos, estes peculiares ao Direito do Trabalho (FREDIANI, 2011).

Em se tratando de princípios comuns, observa-se que dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, elencados no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, destacam-se o princípio da dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (IV) (BRASIL, 1988). Ante o exposto, Resende ensina que a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual deve ser parâmetro para todas as relações trabalhistas, não é possível a “*coisificação do homem*”. Este princípio, que estabelece “[...] que o ser humano é um fim em si mesmo”, veda também que o trabalhador seja utilizado com a finalidade de atingir um objetivo. Nas palavras do mesmo autor, “não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.” (RESENDE, 2020, p. 21).

Aliás, segundo o entendimento de Leite, o princípio da dignidade da pessoa humana está correlato ao princípio do valor social do trabalho, visto que desde o Tratado de Versalhes o trabalho não é uma mercadoria (LEITE, 2021). No que se refere ao princípio em questão, Leite expõe:

O trabalho tem um valor social. Mas para ter um valor social, o trabalho deve propiciar a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. Violam o princípio em causa todas as formas de trabalho em regime de escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva, os assédios moral e sexual etc. (LEITE, 2021, p. 54).

Em seguimento ao estudo dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, observa-se que o artigo 193 da Constituição Federal de 1988 ensina que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988). Outrossim, como princípios gerais da atividade econômica, o artigo 170 da Constituição Federal indica a valorização do trabalho humano, a livre iniciativa, além de reafirmar a todos uma existência digna, devendo ser observados os princípios elencados nos incisos do referido artigo:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
 I - soberania nacional;
 II - propriedade privada;
 III - função social da propriedade;
 IV - livre concorrência;
 V - defesa do consumidor;
 VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003\)](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
 VIII - busca do pleno emprego;
 IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)
 Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988, n.p).

No artigo 5º da Constituição Federal de 1988, destacam-se o princípio da isonomia (caput e inciso I), o qual garante a todos igualdade em direitos e obrigações; o princípio da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (inciso X); o princípio da liberdade de trabalho (inciso XIII); princípio da liberdade de associação (inciso XVII), bem como o princípio da não discriminação (incisos XLI e XLII). Por fim, o artigo 7º do referido diploma legal aduz à não discriminação em matéria trabalhista, vedando diferenças de salário, funções e de critérios de admissão em razão de sexo, cor, idade, estado civil ou deficiência (incisos XXX e XXXI), além de proibir a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos” (BRASIL, 1988).

Findo os apontamentos acerca dos princípios constitucionais que orientam o Direito do Trabalho, passa-se à análise de alguns dos princípios específicos do ramo justrabalhista, necessários para o desenvolvimento do presente trabalho. Nesse viés, estão elencados os princípios da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da primazia da realidade, princípio da intangibilidade salarial e o princípio da compensação.

Conforme leciona Victor Hugo N. Stuchi, o princípio protetor, que tem como fundamento a proteção do trabalhador, se mostra importante, na medida em que a relação entre trabalhador e empregador é desigual. Nesse sentido, o referido princípio serviria para compensar tal desigualdade. Além do mais, segundo o autor, o princípio da proteção é subdividido em outros três princípios: princípio *in dubio pro operario*, que aduz que em caso de dúvida, a interpretação deverá ser feita de forma mais favorável ao trabalhador; princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o qual ensina que há uma hierarquia das normas, então, havendo duas ou mais normas aplicáveis ao caso, deve-se utilizar a mais favorável ao trabalhador; e princípio da condição mais benéfica, o qual evidencia que havendo uma condição mais benéfica estabelecida voluntariamente pelo empregador ao trabalhador, esta não poderá ser unilateralmente reprimida (STUCHI, 2021).

Nesse ponto, convém ressaltar que segundo o entendimento de Costa, o princípio da norma mais favorável foi relativizado pelos artigos 611-A e 620, ambos da CLT, de forma que o primeiro estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado e o segundo trata da prevalência das condições estabelecidas em acordos coletivos, em detrimento do disposto em convenções coletivas. Diante disso, mesmo que as cláusulas de convenções coletivas se mostrem mais vantajosas ao trabalhador do que o disposto em acordos coletivos, haverá a prevalência de ACT sobre CCT (COSTA, 2022).

Além do mais, como exemplo da aplicabilidade do princípio da condição mais benéfica, Resende cita o caso de um empregado, contratado para trabalhar de segunda à sábado, mas que habitualmente é dispensado no sábado pelo empregador; nesse caso, segundo o autor, a condição mais benéfica, que dispensa o trabalho no sábado, torna-se irrevogável pelo empregador (RESENDE, 2020). Nesse sentido, Stuchi explica que por força do princípio da condição mais benéfica, “um benefício concedido pelo empregador não pode mais ser suprimido.” (STUCHI, 2021, p. 8).

Em relação ao princípio da irrenunciabilidade, Resende aduz que sua importância está principalmente na proteção do trabalhador. Ao contrário dos direitos patrimoniais, que podem ser renunciados pelo seu titular, não é permitido que o empregado disponha de direitos trabalhistas, o que evita também uma possível coação a este, por parte do seu empregador. Segundo o autor, por vezes o empregado “[...] é coagido pelo empregador mediante os mais variados estratagemas, sempre no sentido de renunciar a direitos e, conseqüentemente, reduzir os custos do negócio empresarial.” (RESENDE, 2020, p. 36).

Outrossim, em atenção ao estabelecido no artigo 9º, da CLT “São nulos de pelo direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943). Dessa maneira, o princípio da irrenunciabilidade se mostra necessário nas relações de trabalho, de forma que impede que direitos básicos dos trabalhadores possam ser negociados para prejuízo destes, e por consequência, impede que haja um retrocesso social com a mitigação de garantias. Como exemplo da aplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade, pode-se citar o direito ao aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT e assegurando constitucionalmente pelo artigo 7º, inciso XXI, da CF/88.

Da mesma maneira é o disposto na Súmula nº 276, do TST, *in verbis*:

Súmula nº 276 do TST

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (BRASIL, 2003).

Aliás, Neto e Cavalcante explicam que não são renunciáveis os direitos trabalhistas, especialmente porque, segundo estes autores, “[...] permitida livremente a renúncia, a posição econômica de sujeição do trabalhador ao empregador o levaria a abrir mão dos direitos aos quais, livremente, não abdicaria.” (NETO, CAVALCANTE, 2018, p. 123). Em concordância a este pensamento, Romar ainda ensina que por força do princípio da irrenunciabilidade, que tem fundamento no princípio da indisponibilidade, na limitação da autonomia da vontade, caráter imperativo das normas trabalhistas etc, não é possível que o trabalhador prive-se de direitos que lhe são garantidos por meio da legislação trabalhista (ROMAR, 2021).

Em seguimento, no que tange ao princípio da primazia da realidade, tem-se que os fatos concretos das relações de trabalho, mesmo que sejam distintos ao que fora registrado em documentos e contratos, prevalecerão sobre estes. A despeito deste princípio, destaca-se o previsto na Súmula 12 do TST, que dispõe que “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.” (BRASIL, 2003). Além disso, Romar explica o fundamento de tal princípio está não somente na proteção do trabalhador, mas também na exigência de boa-fé, sendo que a prevalência da verdade necessariamente decorre desta (ROMAR, 2021).

No que concerne ao princípio supracitado, o entendimento judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) reconheceu vínculo empregatício, mesmo tendo sido declarada a nulidade do contrato de trabalho em razão da ilicitude do seu objeto, assim expõe o julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0020574-69.2017.5.04.0371, datado de 20 de março de 2019:

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. [...] JOGO DO BICHO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. A ilicitude da atividade da empresa não impede o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador que presta serviços que também são comuns em atividades lícitas. Mesmo declarada a nulidade do contrato de trabalho havida entre as partes, por ser ilícito o seu objeto, deve-se respeitar o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual prevalece a realidade dos fatos sobre a forma. Na hipótese, deve ser reconhecido os efeitos da relação existente,

como se fosse válido o contrato. (TRT DA 4ª Região, 6ª Turma, - ROT: 0020574-69.2017.5.04.037. Relator: Beatriz Renck. Data do Julgamento 20/03/2019). (RIO GRANDE DO SUL, 2019).

Segundo Resende, o princípio da intangibilidade salarial, que tem respaldo na natureza alimentar do salário, serve como um empecilho para a livre disposição deste. Em detrimento do referido princípio, está a irredutibilidade salarial, prevista no artigo 7º, inciso VI, da CF/88, e que tem como exceção o disposto em convenção ou acordo coletivo, o que segundo o autor, trata-se de um exemplo de adequação entre interesses e princípios (RESENDE, 2020).

Sob a ótica de Resende:

Para fins de esclarecer o quanto afirmado, imaginemos o seguinte exemplo: uma determinada empresa, por algum motivo relevante e justificável, atravessa sérias dificuldades financeiras, sendo que não tem como manter sua plena produção e, conseqüentemente, como pagar os salários dos seus empregados nos próximos três meses. Diante de tal hipótese, restam à empresa duas alternativas: demitir todos os seus empregados ou tentar reduzir a folha de pagamento, a fim de contornar a crise e evitar as demissões. No caso, há colisão do princípio da irredutibilidade salarial com o princípio da continuidade da relação de emprego, bem como com o princípio da continuidade da empresa. Sopesando os princípios em colisão, e naturalmente com a devida participação da entidade sindical representativa dos empregados, que velará pelos interesses dos obreiros, talvez a redução temporária dos salários possa garantir a continuidade da relação de emprego de todos os empregados, constituindo solução menos desfavorável que a demissão em massa. (RESENDE, 2020, p. 35).

Por fim, acerca do princípio da compensação, Stuchi ensina que o trabalhador e o empregador ocupam uma posição debitória, devendo esta ser equilibrada. Nesse sentido, o autor explica que enquanto o empregado encontra-se em uma situação de inferioridade frente ao seu empregador “[...] necessita de uma tutela para que haja subsistência do vínculo empregatício, possibilitando e dando condições fáticas reais que assegurem a ele o cumprimento dos deveres remuneratórios.” (STUCHI, 2021, p. 9).

Não obstante, Romar defende que após as alterações legislativas oriundas da Lei nº 13.467 de 2017, houve modificações no Direito do Trabalho, as quais afetaram alguns dos seus princípios, a ponto de fragilizá-los e relativizar seus fundamentos. Dessa maneira, a autora ainda explica que a partir de agora, os princípios deverão ser “[...] analisados, interpretados e aplicados de acordo com as modificações decorrentes da Reforma Trabalhista.” (ROMAR, 2021, p. 27).

No que se refere aos princípios que orientam o Direito do Trabalho, segundo o entendimento de Resende, as alterações legais advindas da Lei 13.467/2017 acarretaram, pelo menos de forma substancial, em uma mitigação destes, em especial o princípio da proteção e o princípio da norma mais favorável, na medida em que além de possibilitar a prevalência do negociado sobre o legislado e a prevalência de ACT sobre CCT, a lei traz a figura do empregado hiperssuficiente, o qual, segundo o autor, não seria merecedor de proteção especial (RESENDE, 2020).

Da mesma maneira é o entendimento de Romar, já que a autora aduz que ao estabelecer a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista considera que o trabalhador estaria na condição de negociar diversos aspectos da relação de emprego, diretamente com o seu empregador, deixando então, de ser considerado como a parte mais fraca da relação, o que afeta o princípio da proteção (ROMAR, 2021).

Apesar disso, observa-se que segundo o entendimento de Enoque Ribeiro dos Santos, não há o que se falar em violação ao princípio da proteção, especialmente porque durante as negociações coletivas de trabalho, independentemente de se tratar de ACT ou CCT, os trabalhadores são representados por um sindicato, fato que possibilita que estes negociem com maior paridade de armas com seu empregador (SANTOS, 2018).

Sob a ótica de Santos:

A negociação coletiva para ser autêntica e legítima, pressupõe a igualdade – quebra-se a antiga desigualdade das partes e a relação de poder e de dominação que prevalece no contrato individual de trabalho – para dar lugar a um novo tipo de dinâmica negocial entre dois sujeitos coletivos: o sindicato, representativo dos interesses de seus associados e o sindicato dos empregadores ou a empresa. (SANTOS, 2018, p. 111).

Diante de todo o exposto, não há dúvidas a respeito da importância da observância dos princípios ora mencionados nas relações de trabalho, na criação e na interpretação das leis, bem como nas decisões judiciais. No entanto, se faz necessária a adequação dos princípios de acordo com a realidade presente, eis que, a partir disso, estes têm potencial para continuar exercendo sua tripla função, já mencionada conforme o entendimento de Sandes, qual seja, a função informativa, legislativa e interpretativa (SANDES, 2020). É sob a ótica de tal assertiva que a

presente pesquisa passa a analisar no tópico subsequente as relações coletivas de trabalho.

1.3 CONSIDERAÇÃO ACERCA DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Ao tratar do tema atinente à união dos trabalhadores, Martinez cita Segadas Vianna, que afirma que o exercício de uma atividade cria laços profundos entre os indivíduos. Assim, o autor aduz que a união dos trabalhadores, que pode ser observada em diversas situações históricas, como a fuga dos servos das áreas dominadas pelos senhores feudais; a reação dos trabalhadores contra os mestres das corporações etc., é fruto da necessidade de defesa contra adversidades comuns sentidas por estes, necessidade esta que fez nascer a conscientização coletiva. Ainda, observa-se segundo o autor, que a solidariedade para com o outro sempre foi o remédio social para enfrentamento da opressão (MARTINEZ, 2022).

Nas palavras de Martinez:

A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de defesa contra os inimigos comuns, gerou um processo revolucionário em segundo plano. Era como se emergisse lentamente dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos da época outra revolução, promovida desta vez pelo proletariado contra a burguesia e que se ligava, intimamente, a uma ideologia socialista. Importante, assim, é a reflexão do Professor Pinho Pedreira, segundo o qual **“a máquina concentrou em torno dela os operários. A convivência entre eles resultou em que se compenstrassem dos problemas e interesses comuns, que se sentissem solidários uns com os outros.** Nasceu, assim, a classe operária, nascimento para o qual, conforme a aguda observação de Gallart Folch, contribuiu o aparecimento de um novo fator psicológico na vida pública, o espírito e a consciência de classe, e esse espírito, alentando umas vezes o ataque e outras a defesa, se encarna nas organizações profissionais, isto é, no sindicato. (MARTINEZ, 2022, p. 571, grifo meu).

Santos analisa essa temática com maior profundidade, citando o ensinamento de filósofos diversos, como Aristóteles – que enfatizou em seus ensinamentos que o homem é um ser coletivo – Descartes, Max Weber, Rousseau, para teorizar a coletivização humana. Por meio de tais análises filosóficas, Santos concluiu que através dos pactos estabelecidos nas associações, busca-se melhorias para o grupo, de forma que individualmente, os seres possam ter uma vida digna e civilizada. Por fim, o Estado, como guardião dos interesses coletivos, logra papel fundamental na proteção dos pactos estabelecidos. (SANTOS, 2018). Ainda assim, dispõe:

Neste sentido, o Direito Coletivo do Trabalho, por meio de um de seus institutos basilares – a associação de trabalhadores ou de empregadores – principalmente de sindicatos, consiste no estabelecimento de pactos, pelos quais os associados buscam a conquista, preservação e aumento dos interesses do grupo, para que os atores sociais, individualmente, tenham uma vida digna e civilizada. E o Estado moderno, como representante da ordem pública e referência de todos os membros da comunidade política, exerce papel fundamental na proteção dos pactos, constituindo o guardião dos interesses coletivos. (SANTOS, 2018, p. 19).

A respeito do surgimento dos sindicatos, Resende leciona que os trabalhadores passaram a se associar ao passo que foram percebendo a necessidade de enfatizar as suas reivindicações junto ao empregador (RESENDE, 2020). Como leciona o referido autor:

A coletivização das questões trabalhistas teve origem na constatação, pelos trabalhadores, de que eles eram, sozinhos, muito mais fracos que o empregador. Isso porque perceberam que o empregador é um ser coletivo por natureza, ao passo que a manifestação de sua vontade tem como resultado considerável impacto social. As decisões do empregador afetam direta ou indiretamente diversas pessoas ou mesmo um grupo comunitário mais amplo. (RESENDE, 2020, p. 1113).

Assim, ao passo que os trabalhadores despertaram uma consciência de classe, passaram a unir-se em busca de melhores condições, surgindo então, as primeiras organizações trabalhistas, que posteriormente deram origem aos sindicatos. Neste cenário de desigualdades entre trabalhadores e donos de fábrica, era evidente, segundo Martinez, que os primeiros não passavam de um simples meio de produção. O autor ainda cita que em meio a condições de trabalho degradantes, sem oferecimento de segurança, o que gerava uma perspectiva de morte precoce ou invalidez permanente, os operários chegaram ao “[...] limite extremo de sua condição humana, limite este que lhes permitiu entender que a morte lhes chegaria com ou sem insurreição.” (MARTINEZ, 2022, p. 572).

Em concordância a este pensamento, Leite explica que as reivindicações dos trabalhadores, que deram origem ao sindicalismo, se traduzem na ideia de liberdade destes, tanto em relação ao Estado, como também frente a outros indivíduos (LEITE, 2021). Nesta lógica, Santos aduz acerca da necessidade de associação dos trabalhadores, especialmente no momento em que houve avanços nos direitos sociais e trabalhistas, considerando que, do contrário, segundo o autor, “[...] as conquistas individuais seriam extremamente difíceis, senão quase impossíveis de se concretizar.”

(SANTOS, 2018, p. 22). Dessa maneira, observa-se que desde a sua criação, os sindicatos lograram papel indispensável na defesa de direitos dos trabalhadores, visando, através de negociações e reivindicações, melhorias no ambiente de trabalho.

Observa-se que, segundo Neto e Cavalcante, desde o seu surgimento, as associações de trabalhadores passaram por três fases, sendo elas a fase de proibição, fase de tolerância, até chegar a fase em que houve o seu reconhecimento legislativo. Na fase de proibição, segundo os autores, eram proibidas as associações de trabalhadores, sendo inclusive consideradas como delitos em vários países, como por exemplo na França, em 1791, através da Lei Le Chapelier; na Espanha, em 1834, e nos Estados Unidos, em 1806, mediante decisão judiciária do Estado da Filadélfia (NETO; CAVALCANTE, 2018).

Posteriormente, surge a fase de tolerância, momento em que os movimentos sindicais passam a ser admitidos, sem que houvesse um reconhecimento legal. Nessa fase, segundo Neto e Cavalcante, proibições de associações de trabalhadores foram revogadas em vários países (NETO; CAVALCANTE, 2018).

No que se refere a fase de tolerância, Neto e Cavalcante explicam que:

A coalização de trabalhadores e de empregadores deixou de ser um crime, apesar de não ter sido reconhecida como um direito. Vários foram os países que revogaram as proibições: (a) a Inglaterra em 1824 revoga as Combinations Acts; (b) a França em 1864 suprime o crime de coalizão; (c) Bélgica (1866); (d) Alemanha (1869); (e) Áustria-Hungria (1870); (f) Países Baixos (1872); (g) Itália (1889) (NETO, CAVALCANTE, 2018, p. 1249).

Em seguida, os Estados passam a reconhecer a legitimidade dos sindicatos, então, passa-se a fase de reconhecimento. Como exemplos de reconhecimento, Neto e Cavalcante citam o “[...] Trade Unions Act (1871), na Inglaterra; (b) a Lei Waldeck-Rousseau (1884), na França; (c) o Clayton Act (1914), nos Estados Unidos.” (NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 1250).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, consagrou aos sindicatos direitos relativos à liberdade associativa e a liberdade sindical, ao passo que proíbe interferências por parte do Estado, contanto que sejam respeitados os limites impostos pela lei. Nota-se ainda, que o inciso 2º do referido diploma legal veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, impondo então o critério de unicidade aos sindicatos (BRASIL, 1988). Diante disso, Leite

leciona que apesar de haver autonomia das entidades sindicais, no Brasil, a liberdade sindical plena não foi adotada (LEITE, 2021).

Em seguimento, a ideia de representação sindical é reforçada pelo art. 8º, inciso 3º, da CF/88, o qual dispõe que cabe ao sindicato a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria em que atua. Dessa maneira, o papel dos sindicatos possui suma importância, ao passo que estes atuam de forma a defender os melhores interesses dos associados, seja na discussão de reajustes salariais, jornadas de trabalho, condições no meio ambiente de trabalho etc.

O artigo 511, caput, da CLT dispõe acerca da definição legal dos sindicatos, ao passo que prevê ser lícita a associação de trabalhadores que exerçam a mesma atividade ou profissões similares ou conexas. No que se refere ao modelo sindical, Leite explica que em regra, é adotado pelo Brasil “[...] o sindicalismo por categorias econômicas e profissionais, admitindo, excepcionalmente, o sindicato por profissão, também chamada de sindicato representativo de categoria profissional diferenciada (CLT, art. 511, § 3º).” (LEITE, 2021, p. 392). Além disso, as prerrogativas e deveres dos sindicatos estão elencadas nas alíneas dos artigos 513 e 514, da CLT, sendo possível destacar a representação; a negociação e a arrecadação (BRASIL, 1943).

Outrossim, o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, aduz acerca da importância da participação sindical nas negociações coletivas, de forma que expressa que “[...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;” (BRASIL, 1988, n.p).

Da mesma maneira, o artigo 617, caput e §1º, da CLT, determina que:

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

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (BRASIL, 1967, n.p).

Diante do que dispõe a legislação brasileira, nota-se que é inegável a valorização da participação das entidades sindicais durante as negociações. Logo,

por força do artigo supracitado, a celebração de acordos coletivos diretamente entre a comissão de empregados e o empregador, deverá ser feita somente nos casos em que houver a recusa injustificada ou silêncio do sindicato, fato que, segundo o entendimento de Leite, trata-se de uma exceção que não invalida o princípio da participação obrigatória das entidades sindicais (LEITE, 2022).

Em relação a negociação coletiva do trabalho, Leite leciona que não há uma definição legal, o que acarreta em uma pluralidade de conceitos. Todavia, o entendimento do autor é de que tal instrumento “[...] constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho.” (LEITE, 2021, p. 398).

No mesmo sentido é o entendimento de Romar, eis que a autora aduz acerca da importância da negociação coletiva como um método eficaz de solução de conflitos. Dessa maneira, o objetivo da negociação coletiva é a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho (ROMAR, 2021).

Romar expõe a despeito da importância da negociação coletiva:

Privilegiada nos ordenamentos jurídicos democráticos contemporâneos, a negociação coletiva é a mais importante forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, mediante a qual os trabalhadores e os empregadores, coletivamente considerados, exercem a autonomia coletiva de vontade que lhes é conferida, encontrando conjuntamente um consenso em relação ao conflito. (ROMAR, 2021, p. 398).

Nada obstante, Santos aduz que a “[...] negociação coletiva constitui um produto original de evolução do direito, que se renova dia a dia, de acordo com os fatos políticos, sociais, econômicos e culturais de um povo.” (SANTOS, 2018, p. 118). Dessa maneira, com o passar dos anos, a forma de negociação, assim como as relações de trabalho vão se modificando, acarretando em uma necessidade de mudança nas normas que regulamentam tais negociações.

Seguindo a linha de raciocínio de Santos, a negociação coletiva é um direito social fundamental e, sendo assim, o autor conceitua tal instrumento como:

[...] o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho – capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana. (SANTOS, 2018, p. 111).

A partir da transcrição, nota-se que a negociação coletiva é um importante método autocompositivo para a solução de conflitos na seara trabalhista, especialmente porque através dela, interesses dos trabalhadores e empregadores são regulamentados democraticamente. Aliás, segundo o entendimento de Romar, “[...] a negociação coletiva é o principal instrumento para a realização concreta das funções do Direito Coletivo do Trabalho.” (ROMAR, 2021, p. 398). Nesta linha, através da realização destas negociações, é possível chegar a uma pacificação de conflitos coletivos, a geração de normas jurídicas e a modernização e consequente evolução das relações de trabalho (ROMAR, 2021).

Outrossim, segundo o entendimento de Leite, a negociação coletiva deve ser orientada pelos princípios da boa-fé, de forma que devem ser observados os deveres morais de lealdade e ética, sem que as partes tenham o intuito de se prejudicarem; princípio do dever de informação, este correlato ao princípio da boa-fé, sendo fundamental a consciência acerca da situação real tanto da empresa como das necessidades dos trabalhadores; princípio da inescusabilidade da negociação, previsto inclusive no artigo 616 da CLT, o qual dispõe acerca do dever de negociar; princípio da razoabilidade, dado que ambos os lados da negociação devem atuar com equilíbrio e bom senso, evitando prejudicar o outro com exigências que coloquem em risco a sua própria sobrevivência; princípio da participação obrigatória das entidades sindicais consagrado no artigo 8º, inciso IV, da CF/1988, e por fim, pelo princípio da supremacia das normas de ordem pública, o qual, em síntese, atua como um limitador da liberdade de contratar (LEITE, 2021).

As negociações coletivas do trabalho possuem regulamentação legal no mundo há anos, tendo inclusive previsão na Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual foi ratificada no Brasil em 1994, através do Decreto nº 1.256. No que se refere a citada convenção, destaca-se a Parte III, especificamente o artigo 5º, que trata a respeito de medidas que devem ser adotadas para um estímulo à negociação coletiva:

Artigo 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
 - a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a

presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva. (OIT, 1981, n.p).

Em relação à diferenciação entre Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho, nota-se que está principalmente nos sujeitos da relação e na sua abrangência. Segundo Leite, enquanto nos Acordos Coletivos de Trabalho os sujeitos são os sindicatos representantes dos trabalhadores e as empresas, não havendo, portanto, a participação do sindicato patronal, nas Convenções Coletivas de Trabalho em ambos os lados há um sindicato de representação, tanto da empresa, como também dos trabalhadores (LEITE, 2021).

Quanto aos requisitos obrigatórios dos acordos e convenções coletivas de trabalho, estão elencados no artigo 613 da CLT, sendo eles a designação dos sindicatos (inciso I); prazo de vigência (inciso II); a menção das categorias ou classes de trabalhadores que serão abrangidos pela negociação (inciso III); demais condições ajustadas que deverão reger as relações individuais (inciso IV); normas para conciliação de possíveis divergências surgidas na aplicação de seus dispositivos (inciso V); disposições acerca de prorrogação e revisão dos dispositivos, seja total ou parcial (inciso VI); direitos e deveres tanto de empregados, como das empresas (inciso VII), e por fim, deverão conter penalidades em caso de violação dos dispositivos (inciso VIII) (BRASIL, 1967).

O artigo 620 da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista, alude que havendo ACT e CCT aplicáveis a um caso concreto, os primeiros sempre prevalecerão sobre os segundos. Apesar disso, Romar explica que se trata de um reconhecimento do legislador de que estando em um âmbito mais restrito, a negociação por empresa, em decorrência da vivência no dia a dia da relação de emprego, tende a ter maior consonância com a realidade. Entretanto, segundo a autora, a partir de tal alteração, não há mais a possibilidade de aplicação da norma que se apresente mais benéfica ao trabalhador (ROMAR, 2021).

Nada obstante, por força do artigo 114, §2º, da CF/88, em caso de recusa à negociação coletiva ou arbitragem, é facultado as partes o ajuizamento de dissídio

coletivo, desde que de comum acordo, para que Justiça do Trabalho decida o conflito (BRASIL, 2004). Eduardo K. dos Zaffari, Cinthia L. F. Giacomelli e Anna C. Gomes Reis, conceituam dissídio coletivo como um “[...] processo por meio do qual se solucionarão conflitos coletivos por sentença judicial, que criará, ou modificará, determinadas condições de trabalho.” (DOS ZAFFARI; GIACOMELLI; REIS, 2021, p. 93).

A partir dessa linha de ideias, resta evidenciada a importância do Direito do Trabalho, bem como das relações coletivas que, constantemente, evoluem longo dos anos. Assim, este trabalho de pesquisa deve avançar para, na seção seguinte, examinar-se, especificamente, as modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista em relação às negociações coletivas de trabalho.

2 ANÁLISE DAS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A Lei nº 13.467 de 2017 resultou em inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e desde então, mesmo após cinco anos de vigência, tais modificações, que impactaram as relações de trabalho, continuam sendo discutidas. Nota-se que em relação aos artigos 611-A e 611-B, oriundos da Reforma Trabalhista e que trazem a possibilidade de prevalência do pactuado em negociações coletivas sobre o legislado, ainda há opiniões divergentes, especialmente porque alguns autores defendem que o disposto no referido diploma legal resultou em retrocesso social e mitigação dos direitos dos trabalhadores.

Todavia, há de se mencionar que as alterações legais foram fruto de anos de evolução das relações sociais e trabalhistas, ao passo que o Direito e as normas devem acompanhar estas mudanças. Dessa maneira, o objetivo do presente capítulo é situar o leitor das necessidades de atualização das normas do direito do trabalho, que resultaram na promulgação da Reforma Trabalhista de 2017.

Outrossim, pretende-se esclarecer a respeito da constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo em caso de restrição de direitos trabalhistas, elencando o entendimento do STF acerca do tema de Repercussão Geral nº 1046, bem como a opinião de autores favoráveis e contrários ao disposto nos artigos 611-A e 611-B da CLT. Ao final, pretende-se elucidar a respeito de novas perspectivas para as negociações coletivas de trabalho da atualidade.

2.1 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO

A sociedade passou por significativas evoluções ao longo dos anos, especialmente com os fenômenos da globalização e da era digital, que afetaram as relações sociais, familiares e de trabalho. Atualmente, segundo Romar, após a Revolução Industrial, as relações de trabalho passaram por uma nova revolução tecnológica: da informática e das telecomunicações, a qual impôs “significativas modificações nos modos de produção e, conseqüentemente, nos empregos, à medida que se verifica uma automatização da produção e dos serviços, levando, em muitos casos, à substituição do ser humano por máquinas e robôs.” (ROMAR, 2021, p. 19).

Dessa maneira, em 2017, decorridos mais de setenta anos da promulgação da CLT, significativas alterações na legislação trabalhista foram aprovadas, através da Lei nº 13.467 de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. Acerca disso, Rodolfo W. Neto e Gleice Domingues D. Souza afirmam que as alterações legislativas foram como uma aposta do governo para a redução do índice de desemprego e retomada do crescimento do país, na medida em que segundo os autores, é inegável que a CLT estava ultrapassada em diversos aspectos.

Nesse cenário, como consequência da engessada legislação trabalhista, as empresas buscavam diversos meios para continuar no mercado competitivo, como por exemplo, a contratação informal de funcionários, o que acarretava ainda em uma enxurrada de reclamações trabalhistas e causava prejuízos tanto para os empregadores, como também para os cofres públicos (NETO; SOUZA, 2018).

De acordo com os referidos autores:

Justamente em razão dos altos custos e dos galopantes índices de desemprego, é que vários países passaram pelo mesmo processo de reforma e hoje contam com uma legislação mais flexível, como Alemanha, Espanha, França, Suécia, Portugal e Reino Unido. Outras nações estão em processo semelhante em tramitação, tal como a Argentina. (NETO; SOUZA, 2018, p. 8).

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores direitos mínimos e condições de trabalho que assegurem a sua dignidade. Sendo assim, desde o seu surgimento, no período da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho possui papel fundamental na proteção dos trabalhadores, especialmente no que tange ao equilíbrio na relação desses com seus respectivos empregadores.

Considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada no ano de 1943, arquitetada então para as necessidades daquela época, onde predominava o trabalho braçal e o uso da força, é inegável que após mais de 70 anos de vigência tal norma estaria ultrapassada. Isso se dá especialmente em decorrência do aperfeiçoamento das formas de trabalho, tendo em vista que na contemporaneidade, com a evolução dos sistemas tecnológicos, predomina o uso do intelecto do trabalhador.

A despeito disso, Pipek, Dutra e Magano salientam ainda que reiteradas alterações no contexto social já haviam provocado diversas mudanças na CLT ao longo dos anos, para que pudessem ser atendidas as necessidades da realidade

presente. Além do mais, é inegável que as normas constantes em uma legislação, promulgada em 1943, já não se adequam, ao menos não integralmente, à realidade dos dias atuais (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Nada obstante, Antônio C. Aguiar e César Reinaldo O. Basile citam que com o passar dos anos, pessoas de diferentes gerações, sobretudo os trabalhadores, possuem variadas expectativas e necessidades. A título de exemplo, os autores fazem referência aos jovens nascidos entre 1978 e 1994, os quais fazem parte da denominada geração Y. Segundo estes autores, a geração Y é caracterizada por possuir, dentre outras aptidões, muita habilidade com tecnologias, acesso a informações, ansiedade tanto para crescer, como para ganhar dinheiro e em especial, são marcados pelo imediatismo (AGUIAR; BASILE, 2018).

Importa mencionar que na época da promulgação da CLT, em 1943, os trabalhadores, que inclusive vivenciaram o período da Segunda Guerra Mundial, estavam inseridos no contexto anterior a geração “Baby Boomers”, sendo que esta já era caracterizada por resistência a mudanças e busca da estabilidade. Além de tudo, em 2017, ano da Reforma Trabalhista, pessoas da geração Z, nascidas entre 1995 e 2010, as quais segundo Francisco Porfírio, são conhecidas por serem extremamente tecnológicas, denominadas inclusive como nativos digitais, já estavam inseridas no mercado de trabalho (PORFÍRIO, s.d).

Tal fato evidencia a existência de um conflito entre a norma editada para uma determinada geração, que estava servindo como base para a regulamentação das relações trabalhistas de outra. Nesse viés, as características surgidas em um novo mundo, sobretudo, a partir das novas gerações, “[...] agregam também uma nova realidade ao mundo do trabalho, com atributos diferenciados como: velocidade, agilidade, multiplicidade de informações, mudança e inovação.” (AGUIAR; BASILE, 2018, p. 15).

Diante disso, para atender as necessidades das novas relações de trabalho, necessário se faz o uso de mecanismos que sejam compatíveis com a celeridade e agilidade do mundo atual. Logo, dentre os mecanismos a serem utilizados, as negociações coletivas de trabalho mostram-se capazes de suprir tais necessidades, eis que em síntese, é através delas que os próprios interessados buscam alternativas e soluções para conflitos que possam surgir (AGUIAR; BASILE, 2018). Segundo o entendimento destes autores:

[...] o mecanismo legal e apropriado de equilíbrio capaz de ajustar e conformar essas novéis vertentes, como uma espécie de mantra (no tantrismo, fórmula encantatória que tem o poder de materializar a divindade invocada), sem dúvida alguma, é a **negociação coletiva de trabalho**, dada a sua natureza dúctil, veloz e, principalmente, particular na obtenção de soluções ideais, na medida em que os próprios interessados, os agentes de conformação de interesses, viabilizam as alternativas. (AGUIAR; BASILE, 2018, p. 16, grifo meu).

Diante da importância do uso de mecanismos que atendessem as necessidades da sociedade atual, a Reforma Trabalhista apresentou, dentre outras alterações, uma flexibilização nas negociações coletivas de trabalho. Dessa maneira, é possível ainda uma maior autonomia de vontade coletiva no ajuste de cláusulas que melhor se adequem as necessidades tanto da classe trabalhadora como também das empresas.

Nota-se ainda que na época das referidas alterações legislativas, de acordo com Roberta Laís Machado Martins Andrade e Fernando Franco Morais, o Brasil passava por uma crise econômica, com alto índice de desemprego, aliada a necessidade de uma legislação que atendessem as demandas da sociedade atual, o que fez com que o Estado optasse por um posicionamento mais liberal e menos intervencionista (s.l, 2017).

Aliás, segundo dados do IBGE, no início de 2017, o país registrou a maior taxa de desemprego, desde 2012, restando em 13,9% de pessoas desempregadas. Cumpre observar que nos dias de hoje, a taxa de desemprego aponta para um índice de 8,7%:



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal

Dessa maneira, a Reforma Trabalhista, advinda da Lei nº 13.467 de 2017, foi uma estratégia do Governo Federal para impulsionamento do mercado de trabalho e da economia, bem como aumento do índice de empregos no país, tal como, segundo Neto e Souza, ocorreu em outros países que também caminharam na direção de flexibilização de direitos:

Em suma, a flexibilização dos direitos proveniente da reforma trabalhista muito tem a colaborar com a retomada do crescimento do Brasil, trazendo a expectativa da criação de novos postos de trabalho e a consequente redução dos índices de desemprego, a exemplo do ocorrido em outros países que caminharam nessa direção. (NETO; SOUZA, 2018, p. 8).

A proposta de Reforma Trabalhista foi elaborada durante o governo do Ex-Presidente Michel Temer, sendo que na época, já havia argumentos no sentido de que as alterações acarretariam em restrição de direitos. Todavia, o Ex-Presidente sempre enfatizou durante entrevistas que através das alterações legais, buscava-se manter empregos, e não eliminar direitos (s.l, 2017). Neste cenário, em 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista foi sancionada, entrando em vigor em 11 de novembro daquele ano, sendo que desde então, continua havendo muitos questionamentos favoráveis e contra as alterações legais, especialmente no que tange a prevalência do negociado sobre o legislado.

Nesse viés, há quem defenda a Reforma Trabalhista, justificando a sua necessidade na adequação da norma para realidade atual, no impulsionamento do mercado de trabalho, garantia de novos empregos, aumento da economia etc. Entretanto, sob outra perspectiva, há aqueles que criticam as alterações trazidas pela lei, alegando que direitos dos trabalhadores teriam sido comprometidos, especialmente quando a lei aduz que nas negociações coletivas de trabalho, o negociado tem prevalência sobre o legislado.

Ainda assim, independente das críticas favoráveis e contrárias as alterações legais, não há dúvidas de que a legislação trabalhista precisava ser modernizada. A despeito disso, Diego Guedes de Araújo Lima explica que na promulgação da CLT, que se sucedeu na década de 40, buscava-se a proteção do trabalhador industrial frente ao poder econômico superior do seu empregador. Todavia, na atualidade observa-se que em muitas das relações de trabalho, não há mais o uso de força brutal do empregado, mas sim a utilização do seu intelecto, especialmente em empresas relacionadas a área da tecnologia (LIMA, 2017).

No tocante às negociações coletivas, Santos sustenta que o poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho constitui o principal obstáculo ao pleno desenvolvimento deste instrumento. Outrossim, a intervenção estatal nas negociações “[...] impede o desenvolvimento de uma atividade sindical autêntica e livre”, além de não representar a atuação de um Estado Democrático de Direito, longe disso, é próprio dos Estados totalitários. (SANTOS, 2018, p. 163).

À vista disso, Santos dispõe:

Se a democracia se aprende na prática, por meio de tentativas, erros e acertos, freios e contrapesos, **já é chegada a hora de parar de tratar os atores sociais como relativamente incapazes e totalmente dependentes e subservientes do Estado.** É necessário aperfeiçoarmos o direito coletivo do trabalho no Brasil, com a adoção de técnicas e princípios modernizadores, em consonância com o direito laboral estrangeiro, preservando, obviamente, nossa experiência histórica e cultural, mas com prevalência da ampla liberdade sindical e do pluralismo sindical, jurídico e político. (SANTOS, 2018, p. 167, grifo meu).

Ao citar a flexibilização das normas trabalhistas, Romar explica que seguindo a tendência mundial ao reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, previstos nas Convenções n° 98 e n° 154 da OIT, a CF/88 prestigiou a autonomia coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos coletivos no meio trabalhista. Todavia, segundo a autora, antes da Reforma de 2017, em alguns aspectos o entendimento jurisprudencial validava as negociações, enquanto em outros, a postura era mais restritiva, de modo que condições estabelecidas nas convenções e acordos coletivos eram invalidadas (ROMAR, 2021).

Nesse viés, tal insegurança jurídica resultava em inúmeras discussões acerca do alcance desses instrumentos de negociação coletiva e fez com que o legislador adotasse “[...] uma posição visando reconhecer e consolidar a autonomia coletiva e, conseqüentemente, fixar o entendimento no sentido de que o negociado pode prevalecer sobre o legislado.” (ROMAR, 2021, 399). Diante disso, nota-se que o disposto no artigo 611-A, da CLT, serviu para reafirmar o incentivo à negociação coletiva, que inclusive, já constava nas convenções n° 98 e 154, da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

Ainda assim, após a vigência da Reforma Trabalhista, divergências a respeito da validade de negociações continuavam ensejando insegurança jurídica, o que por consequência levou a uma enxurrada de processos que tratavam do tema. Diante

disso, tribunais vinham julgando e discutindo a validade de convenções coletivas de trabalho, especificamente àquelas que limitam ou restringem direitos trabalhistas.

As discussões a respeito da temática eram tantas, que redundaram no reconhecimento de repercussão geral no STF, do Tema nº 1046, com a consequente suspensão de todos os processos pendentes que versavam sobre a questão. O Tema nº 1046 do STF diz respeito à validade de norma, oriunda de negociação coletiva, que restringe ou limita direitos trabalhistas e foi decidido em 13 de junho de 2022. Sob essa esteira, no próximo item a pesquisa passa a examinar, especificamente, a questão da constitucionalidade das alterações legislativas, em relação a tal aspecto.

2.2 QUANTO À CONSTITUCIONALIDADE DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A introdução do artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, aduz que em alguns casos, o negociado em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho terá prevalência sobre o disposto na lei. Assim dispõe o referido diploma legal:

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

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

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

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

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

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

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 2017, n.p).

Calha que, decorridos cinco anos de vigência, as alterações legais oriundas da Lei nº 13.467/2017 continuam sendo questionadas, especialmente porque alguns autores defendem que a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas, previstas no artigo supracitado, bem como a prevalência do negociado sobre o legislado, seriam inconstitucionais. Diante de inúmeras discussões, não restam dúvidas acerca da importância do assunto. Aliás, em 03 de maio de 2019, o STF reconheceu a repercussão geral de um processo que tinha como objeto, justamente, a validade de cláusula oriunda de acordo coletivo, que restringia direito trabalhista, o que acarretou na suspensão de todos os processos relacionados a temática, até que fosse ela julgada, como Tema nº 1046.

Preliminarmente, como forma de impugnação do disposto no artigo 611-A, da Lei nº 13.467/2017, Resende leciona que alterações legais que flexibilizam a legislação trabalhista comprometem ganhos sociais, os quais são frutos de reivindicações e movimentos da classe operária de anos, que buscavam especialmente a defesa dos direitos humanos dos trabalhadores, por meio da intervenção Estatal nas relações privadas. Segundo o autor, a partir do fenômeno da globalização, em que unidades de produção foram migradas para países em desenvolvimento, que tem custos de produção menores, o sistema capitalista atua no sentido de desregulamentação das normas trabalhistas, sugerindo, inclusive, “[...] o velho dogma liberal de que a relação de trabalho deveria ser regida por um simples contrato de prestação de serviços, nos moldes do direito comum.” (RESENDE, 2020, p. 2).

Da mesma maneira, Leite cita que não deveria ser possível reduzir ou restringir direitos previstos no artigo 7º, da CF/88, uma vez que se trata de normas relativas a

direitos fundamentais. Aliás, em se tratando de direitos fundamentais, por força do caput do referido diploma legal, as convenções e acordos coletivos devem objetivar uma melhora na condição dos trabalhadores, e estes poderiam ser reduzidos ou flexibilizados por meio destes instrumentos somente de forma excepcional, dado que a Carta Magna cita somente três hipóteses para tanto, quais sejam, a redução dos salários (art. 7º, inciso VI, da CF/88), a compensação ou redução da jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIII) e o estabelecimento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF/88) (LEITE, 2021).

Eunice de Araújo Gomes e José Claudio de Magalhães Gomes defendem ainda que o disposto no parágrafo 1º, do artigo 611-A, em conjunto com o que dispõe o artigo 8º, §3º, ambos da CLT, visam barrar a atuação da Justiça do Trabalho. Segundo os autores, por força dos referidos diplomas legais, no exame de convenções e acordos coletivos, o Poder Judiciário, atuando sob o princípio da intervenção mínima na autonomia de vontade coletiva, deverá analisar somente se os requisitos para a validade do negócio jurídico, estes previstos no artigo 104, do Código Civil, foram respeitados (GOMES; GOMES, 2017).

Nada obstante, Leite destaca que condições ajustadas em acordos e negociações coletivas acarretarão na redução ou extinção de direitos trabalhistas, o que demonstra que a Lei nº 13.467/2017 tende a beneficiar somente empresários. O autor alude que não há verdadeira liberdade sindical no Brasil, em razão de o país adotar o sistema da unicidade sindical. Além disso, segundo Leite, o despreparo técnico dos dirigentes sindicais, que seria fruto do analfabetismo ou da má formação educacional dos trabalhadores brasileiros é um obstáculo à verdadeira negociação coletiva (LEITE, 2021). Por fim, o autor observa:

A extinção ou redução de direitos trabalhistas, portanto, que será imposta pela classe economicamente mais forte, agravará o problema da má distribuição de renda e manterá, por consequência, a brutal desigualdade econômica no nosso país, com todos os efeitos perversos que ela traz, como a banalização da violência, a discriminação de toda ordem, a exploração, enfim, o desrespeito generalizado à dignidade da pessoa humana. (LEITE, 2021, p. 199).

Assim, examinados os apontamentos doutrinários contrários à prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no artigo 611-A da CLT, necessário se faz uma breve reflexão acerca das modificações nas relações coletivas após as alterações legais de 2017. Preliminarmente, há de se considerar que os sindicatos são

representantes de classes de trabalhadores e uma vez que atuam na defesa de direitos dos mesmos, não de buscar, necessariamente, os melhores interesses destes, a fim de beneficiá-los com melhorias no ambiente de trabalho e não mitigar direitos.

Nesse sentido dispõe o artigo 8º, inciso III da CF/88:

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; (BRASIL, 1988, n.p, grifo meu).

Além disso, em atenção aos princípios que orientam as negociações coletivas de trabalho, em especial ao princípio da boa-fé e princípio da razoabilidade, as partes na negociação devem atentar-se em pactuar cláusulas em detrimento de melhorias para ambos os lados, evitando prejuízos tanto para os trabalhadores, com a mitigação de direitos, como também para as empresas, com condições que inviabilizem o seu crescimento econômico.

Em contrapartida às críticas acima mencionadas, Pipek, Dutra e Magano defendem as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, lecionando que faz sentido que as negociações firmadas em instrumentos coletivos de trabalho prevaleçam sobre o disposto em lei, eis que, presume-se que quanto mais específica for uma regra, maior eficácia esta terá no atendimento das necessidades daquela realidade (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017). Dessa maneira, os instrumentos coletivos devem atender as necessidades específicas de cada grupo de trabalhadores; necessidades as quais diferem conforme a região, condições climáticas, condições socioeconômicas e outras circunstâncias. Segundo o ponto de vista destes autores “[...] enquanto a lei possui caráter geral, a norma coletiva é mais específica a determinado setor ou empresa. Faz sentido, portanto, que as condições desta prevaleçam.” (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 56).

A título de exemplo das peculiaridades de cada região, pode-se citar as diferenças entre os trabalhadores da cidade de Santa Rosa/RS, e trabalhadores da região Metropolitana da Capital do Estado do Rio Grande do Sul. Mesmo que estes trabalhadores exerçam a mesma atividade, precisam de atenção distinta quanto a jornada de trabalho. Por exemplo, na região Metropolitana o tempo de deslocamento até o trabalho, considerando o trânsito e a distância, é notadamente superior em

comparação com a cidade de Santa Rosa/RS. Este fato inviabiliza que os trabalhadores da região Metropolitana retornem as suas residências, durante os intervalos intrajornada, no tempo de 01 hora e 30 minutos, o que não ocorre com os trabalhadores das cidades interioranas do Estado.

Diante deste cenário, até a promulgação da Reforma Trabalhista, não era possível, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, que o intervalo intrajornada fosse negociado, mesmo que para beneficiar o trabalhador, eis que a Súmula nº 437, II, do TST, prevê que tal supressão seria inválida:

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), inafanço à negociação coletiva. (BRASIL, 2012, n.p).

Atualmente, por força do artigo 611-A, inciso III da CLT, mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, os trabalhadores da região Metropolitana poderiam negociar um intervalo intrajornada reduzido, de no mínimo 30 minutos, com previsão de almoço na empresa, para que no final do dia possam retornar às suas residências antes e então, aproveitar o descanso junto de suas famílias.

Ressalta-se que a partir de uma negociação neste sentido, os trabalhadores não teriam o direito ao intervalo intrajornada mitigado. Pelo contrário, a lei traz a possibilidade de adequação deste direito conforme o melhor interesse do trabalhador e da empresa. Além disso, o vigente artigo 71 da CLT é claro ao dispor que “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação [...]” (BRASIL, 1943, n.p).

Não obstante, João Luís Semmelroth de Assunção e Amaral explica que podendo haver conflitos entre a lei e a jurisprudência – especialmente porque a segunda aduz acerca da invalidade de cláusula que reduz intervalo intrajornada – coube ao legislador afastar possível contradição legal, o que se deu por meio do parágrafo único do artigo 611-B da CLT (AMARAL, 2018). À vista disso, é o entendimento de Amaral:

Nesse ponto poderia existir conflito com o disposto no artigo 611-A, uma vez que a jurisprudência (vide item II da Súmula 437 do TST), assim como a doutrina, consagraram as disposições relativas a duração do trabalho e seu intervalo intrajornada como sendo parte das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, com proteção constitucionalmente assegurada,

conforme artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. (AMARAL, 2018, s.p).

Destarte, o artigo 611-B da CLT, além de apresentar um rol taxativo de direitos e garantias do trabalhador que não podem ser suprimidos ou reduzidos pelas negociações, afastou, no seu parágrafo único, um possível conflito entre a nova lei e a jurisprudência já existente, eis que deixou de considerar a duração de trabalho e intervalo como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Em seguimento à análise de entendimentos favoráveis a Reforma Trabalhista, em especial no que se refere as negociações coletivas do trabalho, salienta-se que Pipek, Dutra e Magano explicam que, ao passo que trabalhadores são representados por seu respectivo sindicato, podem negociar condições de trabalho com as empresas de forma mais igualitária (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017). Neste sentido, os autores explicam que:

A lógica por trás disso não é reduzir ou precarizar direitos dos trabalhadores. Ao contrário: parte-se da premissa de que os empregados, enquanto estão representados por seu sindicato profissional, deixam de possuir a condição de parte mais fraca e podem negociar as suas condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade. (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017, p. 55 e 56).

Outrossim, Basile doutrina que a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, discussões a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado levaram ao falso entendimento de que nas negociações coletivas de trabalho não seria mais necessária a observância de limites definidos pela lei e pela Constituição Federal. Acerca disso, segundo o autor, a verdade é que com a alteração legislativa, apenas foi exaltada a adequação setorial em prevalência da norma geral, o que pode ser feito somente dentro dos limites que a legislação permitir (BASILE, 2018).

Nada obstante, o artigo 611-B, da CLT, determina um rol de direitos mínimos que não podem ser suprimidos ou reduzidos nas negociações coletivas de trabalho, dentre os quais, está a proteção ao salário (inciso VII); licença-maternidade e licença-paternidade (incisos XIII e XIV); gozo de férias (inciso XII) etc. Em relação a isso, Basile explica que havendo afronta aos direitos mínimos previstos na Constituição Federal, é cabível, por meio do Poder Judiciário, uma declaração de nulidade destas negociações (BASILE, 2018).

Dessa forma, Basile evidencia que:

[...] mesmo diante de um permissivo legal, o patamar mínimo de civilidade, imposto pela Constituição Federal, é intransponível, comportando a declaração de nulidade da negociação (por inconstitucionalidade) quando seus termos forem afrontados. (BASILE, 2018, p. 230).

Sendo assim, sob o ponto de vista destes autores, pode-se considerar que a flexibilização proposta pela Reforma Trabalhista não afetou normas básicas de proteção ao trabalhador, longe disso, visou possibilitar um ajuste de cláusulas que atendam às necessidades específicas da classe trabalhadora, oportunizando uma negociação que melhor se ajuste a sua realidade.

Salienta-se, segundo João Antônio Procópio Leão, a existência de um rol de limitações quanto a liberdade nas negociações coletivas de trabalho, ao passo que não poderão ser objeto de negociações normas que prejudiquem o trabalhador, que apresentem retrocesso de direitos sociais, ou que vão contra os princípios da progressividade (LEÃO, 2018). Neste sentido, o legislador buscou resguardar direitos dos trabalhadores, bem como limitar inúmeras ações que poderiam vir a questionar a validade de cláusulas oriundas de acordos coletivos, de forma que apontou o que poderia, ou não, ser objeto de negociação coletiva.

Acerca dos limites nas negociações, Leão explica que

Teriam, portanto, o Princípio do Não Retrocesso Social e o Princípio da Progressividade o condão de impor limites à autonomia das partes na celebração da negociação coletiva, uma vez que esta não pode colocar em risco a saúde e segurança do trabalhador, trabalhador este que deve ser beneficiado pela criação de novas disposições legais ora convencionadas, e não prejudicado por elas. (LEÃO, 2018, p. 10).

A propósito, merece destaque o entendimento de Martinez, eis que, segundo o autor, a negociação coletiva encontra limites, ao passo que deve atentar-se apenas às discussões de matérias trabalhistas; somente pode tratar de direitos transindividuais; não pode infringir direitos fundamentais dos trabalhadores; não pode violar direitos mínimos, e por fim, não pode depreciar direitos alheios, tampouco, os direitos tributários do Estado (MARTINEZ, 2021).

Nas palavras de Martinez:

Diante dessa evidência, pode-se afirmar que a negociação coletiva não pode suprimir, reduzir ou embaraçar nenhum dos direitos fundamentais, tampouco atuar em campos diversos daqueles próprios às matérias trabalhistas. Assim, cláusula que trate, por ilustração, de controle de natalidade, de ideologia, de crença religiosa e de sexualidade, entre outras, também terá o seu objeto

reconhecido como ilícito para fins de contratação coletiva laboral (MARTINEZ, 2017, p. 189).

Por fim, apesar de o artigo 611-B prever a expressão “exclusivamente”, ao se referir a objetos ilícitos de negociações por ACT e CCT, segundo o entendimento de Martinez, é possível a inclusão de outros direitos neste rol, os quais a mitigação constitua objeto ilícito. Acerca disso, o autor cita como exemplo o direito fundamental de acesso à Justiça, porque, apesar de não constar no rol de direitos do artigo 611-B, da CLT, não seria permitido que o disposto em negociação coletiva restringisse o trabalhador de recorrer ao Poder Judiciário. (MARTINEZ, 2017)

Sob a ótica de todos esses entendimentos, decorridos três anos do reconhecimento da Repercussão Geral da matéria, em 13 de junho de 2022, por maioria dos votos, o STF decidiu o Tema 1046, alegando que são válidos os acordos e convenções coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas, desde que seja assegurado um patamar mínimo civilizatório, não sendo possível a restrição de direitos indisponíveis, assegurados constitucionalmente.

O entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) expõe o seguinte:

Tema STF 1046: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". (STF – Tema de Repercussão Geral 1046, Relator: Ministro Gilmar Mendes, Data do Julgamento: 13/06/2022). (BRASIL, 2022, n.p).

Logo, está positivado que a prevalência do negociado em detrimento do legislado está em conformidade com o texto constitucional, especialmente porque não poderão ser objeto de negociação direitos indisponíveis dos trabalhadores. Então, não há o que se falar em restrição de direitos trabalhistas, tampouco em retrocesso de direitos sociais.

Nesse viés, com o entendimento consolidado do STF acerca do tema, espera-se que as negociações coletivas ganhem maior destaque nas relações de trabalho e, sejam realizadas dentro dos limites impostos pela legislação, para o efetivo atendimento das necessidades fáticas dos trabalhadores e empresas. Tal entendimento enseja perquirir-se acerca das perspectivas em torno de negociações

coletivas no direito trabalhista brasileiro contemporâneo, temática a ser desenvolvida no próximo item desta monografia.

2.3 NOVAS PERSPECTIVAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A Reforma Trabalhista proporcionou, através da autonomia da vontade coletiva, maior flexibilização nas negociações de Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho (ACT e CCT). Neste sentido, o disposto na Lei nº 13.467/2017 traz a possibilidade de repactuação de diversos direitos trabalhistas, todos elencados nos incisos do artigo 611-A da CLT, sendo possível citar como exemplo a jornada de trabalho (inciso I), remuneração baseada na produtividade (inciso IX), troca do dia de feriado (inciso XI) etc. A partir disso, reforça-se a importância da atuação sindical, aliada a observância dos princípios que orientam a negociação coletiva na defesa dos direitos dos trabalhadores. Santos reitera a importância da negociação coletiva, que é tida como um instrumento capaz de diminuir desigualdade sociais, bem como fortalecer a autoestima dos cidadãos, na medida em que “[...] facilita sua participação, pelo sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento.” (SANTOS, 2018, p. 329).

Considerando o exposto, nota-se que a negociação coletiva é tida como um importante instrumento nas relações de trabalho, especialmente nos dias atuais, de forma que possibilita que trabalhadores e empresários estabeleçam condições que visem o seu desenvolvimento. Além disso, os instrumentos coletivos oriundos das negociações coletivas de trabalho, colaboram para a “[...] modernização do Direito do Trabalho, já que eles são veículos pelos quais surge a lei das partes, em contraste com a lei do patrão ou a lei monocrática do Estado.” (SANTOS, 2018, p. 337).

Atualmente, através da supremacia do negociado sobre o legislado, caberá ao sindicalismo brasileiro manejar com sabedoria tal liberdade que lhe foi concedida (2018). Sob a ótica de Santos:

Agora, com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que teve como vetor principal o instituto da negociação coletiva de trabalho e a inversão da hierarquia das fontes legislativas trabalhistas, com a supremacia do negociado sobre a legislação do trabalho, abre-se um enorme desafio ao sindicalismo brasileiro, que terá de manejar com sabedoria esse importantíssimo instrumento jurídico em face da ampla liberdade que lhe foi

outorgada, já que a CLT passa a ter duas leituras jurídicas ou duas faces: uma para os contratos individuais de trabalho e outra para a autonomia privada coletiva. (SANTOS, 2018, p. 3).

Em contrapartida à flexibilização nas negociações coletivas, por força do § 5º do artigo 611-A, da CLT, impõe-se a atuação sindical como litisconsorte necessário nas ações que discutam a validade de cláusulas oriundas de Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho. Dessa maneira, caso alguma cláusula que prejudique algum direito dos trabalhadores venha a ser objeto de discussão no Poder Judiciário, caberá a responsabilização sindical, juntamente com a empresa.

Assim dispõe o artigo 611-A, §5º, da CLT:

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017, n.p).

Dessarte, tal disposição poderá redundar em encargos processuais e econômicos aos sindicatos de trabalhadores, além de gerar constrangimentos perante seus representados. Dessa maneira, observa-se que os sindicatos deverão agir de forma cautelosa nas negociações, eis que, por força do artigo supracitado, caso as cláusulas venham a ser questionadas na esfera Judicial, estes responderão, juntamente com a empresa, como litisconsortes necessários.

Outro ponto a ser observado refere-se à contribuição sindical, que com o advento da Lei nº 13.467/2017, deixou de ser obrigatória, necessitando então de prévia e expressa autorização dos empregados para desconto nas respectivas folhas de pagamento. Destaca-se que antes da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical era exigida tanto de associados como também de não associados, fato que, segundo o entendimento de Martinez, estaria em desacordo ao disposto no texto constitucional (artigo 8º, inciso V, da CF/88), que prevê a liberdade de filiação a sindicato (MARTINEZ, 2017). Assim dispõe a nova redação dada ao artigo nº 582, da CLT:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (BRASIL, 2017, n.p).

O fim da contribuição sindical compulsória ensejou em uma queda significativa na arrecadação dos sindicatos do país. De acordo com Hamilton Ferrari, no ano de 2021, a arrecadação foi de R\$ 65,5 milhões, valor 97,5% inferior ao registrado no ano de 2017 (FERRARI, 2022). Diante deste cenário, nota-se que a queda na arrecadação servirá como um incentivo para que os sindicatos passem a lutar ainda mais pelos direitos dos seus filiados. Inclusive, Neto e Souza afirmam que a partir de agora, a tendência é que haja um fortalecimento das entidades sindicais, que de fato buscarão oferecer benefícios aos seus associados, de forma que agora, apenas os trabalhadores que estiverem satisfeitos com o trabalho desempenhado por seus representantes sindicais, autorizem o desconto em folha (NETO; SOUZA, 2018).

Outrossim, através das alterações no artigo 614, da CLT, com a inclusão do parágrafo 3º, houve a extinção da aplicação da ultratividade em ACT e CCT, de forma que não é mais permitida a celebração de convenção ou acordo coletivo com prazo superior a dois anos. Ressalta-se que antes da referida alteração, com a possibilidade de ultratividade da norma, os efeitos desta poderiam se prolongar até que fosse ajustada uma nova negociação.

Calha que, em decorrência do previsto no artigo 614, §3º, da CLT, havia um conflito de entendimentos entre a lei e a jurisprudência do TST, dado que na Súmula nº 227, o Tribunal entendia ser aplicável a ultratividade até a realização de uma nova negociação. Assim era o entendimento consolidado pela Súmula nº 227, do TST:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 19.9.2012) Resolução 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (BRASIL, 2012, n.p).

Diante desse conflito entre a norma e o disposto na jurisprudência, no julgamento da ADPF 323, o STF entendeu ser inconstitucional a Súmula nº 227, do TST, a qual autorizava a aplicação da ultratividade nas normas de acordos e convenções coletivas do trabalho. Nas palavras do Ministro Dias Toffoli durante o julgamento:

Ademais, importa registrar, assim como fizeram aqueles que me antecederam, que o término do prazo daquilo que fora convencionado

coletivamente não significa a cessação dos direitos trabalhistas da categoria impactada, considerando que o ordenamento jurídico brasileiro garante um rol de garantias aos trabalhadores, por meio de lei e da Constituição, que não podem ser suprimidas ou negociadas, não havendo que se falar em anomia enquanto estiver pendente a pactuação de nova norma coletiva. (ADPF 323, n.p).

Consoante o entendimento jurisprudencial, Pablo Rolim Carneiro, Sylvia Lorena T. De Sousa e José Pastore explicam que ao passo que a negociação realizada não é eterna, se uma das partes considerar que o pactuado não lhe foi benéfico, poderá optar por não fazer mais estes ajustes, de modo que a relação voltará a ser regida pela CLT. Além disso, os autores explicam que este sistema está criando um ambiente com maior confiança para que as partes negociem condições que venham a favorecer empregados e empregadores (CARNEIRO; DE SOUZA; PASTORI, 2022).

Espera-se então, que as negociações coletivas ocorram com determinada frequência, especialmente porque, a partir da vedação a ultratividade nas convenções e acordos coletivos, na perda da vigência destes, deve ser aplicada somente a legislação. Além do mais, o disposto no artigo 614, §3º, da CLT, destaca ainda mais a atuação sindical, já que havendo a previsão da estipulação de ACT e CCT em determinado período de tempo, somada com a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nestas negociações, a tendência é de um aumento na participação destas entidades na luta pelo direito dos trabalhadores.

Nada obstante, por mais que haja a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, o Poder Judiciário, segundo Martinez, deve intervir no exercício da autonomia coletiva sindical, especialmente em caso de ofensa a algum direito fundamental. Reitera-se ainda que, segundo o autor, seria “[...] antijurídico o comportamento negocial coletivo que vise aniquilar a intangível base de direitos essenciais construída historicamente pelos trabalhadores.” (MARTINEZ, 2022, p. 628). Nas palavras de Martinez:

Não há como o Judiciário deixar de intervir nos direitos de liberdade sindical quando, em seu nome, for comprimido outro direito igualmente fundamental ou for desprezada a plataforma mínima civilizatória. O magistrado, a despeito da redação constante do § 3º do art. 8º da CLT reformada, pode e deve realizar os controles de constitucionalidade e de convencionalidade das negociações coletivas nas situações em que for invocado a tanto. (MARTINEZ, 2022, p. 628).

Dessa maneira, por mais que a lei apresente a prevalência do negociado sobre o legislado, cláusulas deverão ser negociadas conforme as necessidades da classe trabalhadora em questão, observando inclusive os limites impostos pela legislação, de forma que direitos mínimos consagrados aos trabalhadores deverão ser respeitados, assegurando assim o respeito à dignificação da pessoa humana. Nesse viés, de forma democrática, o trabalhador poderá decidir, juntamente com o sindicato representante melhorias para o meio ambiente de trabalho, intervalo intrajornada, optar pela troca do dia de feriado etc.

Ainda assim, há de se observar que após a decisão do STF do Tema 1.046, que confirma a constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, é necessário que os sindicatos representantes da classe trabalhadora se atentem ainda mais para adequar cláusulas que de fato possam beneficiar os trabalhadores, especialmente em se tratando de trabalhadores com grau de escolaridade menor, dado que estes geralmente tendem a ter um menor entendimento de seus direitos. Acerca desses trabalhadores, Santos explica que a desinformação e falta de conhecimento dos direitos que possuem é um dos principais obstáculos no desfrute dos direitos humanos (SANTOS, 2018):

Como esclarece Santos:

Um dos principais obstáculos que se afigura no desfrute dos direitos humanos pela sociedade é a desinformação, o desconhecimento, a ignorância, decorrentes do baixo grau de escolaridade do povo brasileiro. Em geral, as pessoas não sabem que têm algum direito e, ainda que o saibam, desconhecem como usufruí-lo, ou como fazer para torná-lo exequível, ou ainda como implementá-lo. (SANTOS, 2018, p. 69).

Por fim, importante se faz a menção de que o Brasil está entre os Estados-membros da OIT, tendo ratificado 96 convenções internacionais do trabalho até o presente momento. Dessa maneira, o Brasil, como Estado-membro, deve respeitar os direitos e princípios aderidos, estando, inclusive, sujeito aos sistemas de controle de convencionalidade da OIT, com a possível instauração de processos, denominados como reclamações, em caso de violação das convenções que faz parte. Sendo assim, com o advento da Reforma Trabalhista, especialmente no que se refere a prevalência do negociado sobre o legislado, em caso da pactuação de cláusulas que sejam prejudiciais a classe trabalhadora, é certo que deve haver a instauração de uma reclamação para apurar possível violação a direitos dos trabalhadores.

Diante de todo o exposto, não há dúvidas da importância das negociações coletivas nas relações de trabalho atuais, especialmente porque através delas, cláusulas podem ser adaptadas de acordo com as necessidades de cada região e classe. No mesmo sentido, com as alterações legislativas, a atuação sindical se mostra imprescindível na defesa dos direitos dos trabalhadores. Aliás, mais do que nunca, os sindicatos devem estar atentos para negociar cláusulas que de fato possam beneficiar a classe trabalhadora, especialmente porque do contrário, em caso de revisão destas no Poder Judiciário, por força do disposto no parágrafo 5º, do artigo 611-A, da CLT, estas entidades deverão responder, juntamente com as empresas, como litisconsortes necessários, o que acarretaria em encargos processuais, bem como em constrangimentos perante seus associados.

Diante do estudo dos artigos 611-A e 611-B, oriundos da Reforma Trabalhista de 2017, bem como do histórico, evolução e princípios que orientam o direito do trabalho, e das relações coletivas de trabalho, pode-se concluir que através das negociações coletivas, de forma democrática, trabalhadores e empresas poderão ajustar cláusulas de acordo com as suas necessidades. Outrossim, nesta seara em que o negociado tem prevalência sobre o legislado, a atuação sindical se torna cada vez mais necessária na defesa dos direitos dos trabalhadores. Logo, na seção que segue, dentre os argumentos já citados, serão expostas considerações conclusivas da pesquisa realizada.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho, que teve origem no contexto da Revolução Industrial, é fruto de uma série de reivindicações da classe trabalhadora, na luta por direitos que servissem como limitadores da exploração da mão de obra humana e que garantissem a sua dignificação. Dessa maneira, tem-se como finalidade primordial do Direito do Trabalho a proteção do trabalhador.

Do mesmo modo, no que se refere a coletivização humana, nota-se que os trabalhadores passaram a se associar ao passo que despertaram uma consciência de classe, que fez com que eles percebessem que sozinhos eram muito mais fracos, mas juntos poderiam alcançar maiores conquistas nas reivindicações. Neste cenário, desde o surgimento das primeiras organizações trabalhistas, que posteriormente deram origem aos sindicatos, o papel destas entidades se mostrou imprescindível na defesa de direitos trabalhistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu texto original, foi promulgada em 1943, sendo que a norma foi elaborada para o sistema fabril da época, a fim de proteger o trabalhador braçal. Ocorre que, desde então, a sociedade passou por significativas evoluções, especialmente em decorrência dos fenômenos da globalização e da era digital, o que afetou diretamente as relações trabalhistas, bem como a forma em que os trabalhos são exercidos.

Atualmente, estamos inseridos em um contexto em que predomina a velocidade, a multiplicidade de informações e inovações, o que evidencia a necessidade do uso de mecanismos que sejam compatíveis com a celeridade do mundo atual. Nesse cenário, a negociação coletiva de trabalho, dada a sua natureza dúctil, veloz e particular para a obtenção de acordos e solução de conflitos, mostra-se adequada e necessária nas relações de trabalho da atualidade, especialmente porque através destas negociações, os próprios interessados viabilizam alternativas que melhor se adequem a sua realidade.

Ao longo das últimas décadas, reiteradas mudanças no contexto social já haviam resultado em mudanças superficiais nas normas do Direito do Trabalho, com vistas ao atendimento das necessidades da realidade presente. Nessa linha,

considerando que o Direito deve acompanhar as alterações sociais, após mais de 70 anos de vigência da CLT, a Reforma Trabalhista de 2017, foi de grande valia para que as normas pudessem ser adequadas de acordo com a realidade presente.

Nesse viés, o disposto no artigo 611-A da CLT, oriundo da Lei nº 13.467/2017, que prevê a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, dá ênfase nas negociações coletivas do trabalho, de forma que agora, é possível que os trabalhadores negociem, democraticamente, a adaptação de direitos outrora adquiridos, em face da necessidade de justapor o mundo normativo à nova realidade fática. Dessa maneira, a importância das referidas alterações legislativas está na necessidade de adequar o mundo normativo à nova realidade fática das relações trabalhistas.

Esta pesquisa teve como objetivos estudar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, no que toca aos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho. Além disso, buscou-se contextualizar o Direito do Trabalho no meio histórico legislativo, elencando importantes alterações no contexto social, bem como reivindicações pela classe trabalhadora para a conquista de diversos direitos. Da mesma maneira, buscou-se analisar as mudanças pós Reforma Trabalhista, com ênfase no impacto nas relações coletivas de trabalho, bem como pesquisar a respeito da constitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, elencando opiniões de autores favoráveis e contrários a esta previsão legal.

Diante do problema proposto na investigação inicial – em que medida a Reforma Trabalhista permite que os direitos dos trabalhadores sejam negociados? – foi possível obter a conclusão de que, apesar de as mudanças legislativas possibilitarem flexibilizações nas negociações de direitos trabalhistas, não é possível a mitigação de direitos mínimos dos trabalhadores, assegurados constitucionalmente.

No que se refere à prevalência do negociado sobre o legislado, reitera-se que tal previsão é constitucional, de forma que, apesar da flexibilização nas negociações coletivas, direitos mínimos dos trabalhadores não poderão ser objeto de negociações, dessa maneira, não há o que se falar em restrição de direitos, tampouco em retrocesso social. Além de tudo, faz sentido que as negociações coletivas prevaleçam sobre a norma geral, porque quanto mais específica for uma regra, maior eficácia esta terá no atendimento das necessidades de cada realidade, que vão variar conforme a região, condições socioeconômicas, climáticas, dentre outras.

Reafirmando a constitucionalidade dessa questão, em 13 de junho de 2022, o STF julgou o Tema de Repercussão Geral nº 1046, e reconheceu que são válidos os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho, mesmo que restrinjam direitos trabalhistas, desde que respeitados um patamar mínimo civilizatório, não sendo possível a restrição de direitos mínimos assegurados constitucionalmente. Além de tudo, a liberdade de negociar encontra limites no artigo 611-B, da CLT, e, apesar deste prever a expressão “exclusivamente”, ao se referir a objetos ilícitos de negociações, é possível a inclusão de outros direitos neste rol.

Não obstante, por mais que a norma aluda a uma menor interferência por parte do Estado, o Poder Judiciário deve continuar intervindo em caso de pactuação de cláusulas que afrontem direitos mínimos dos trabalhadores. Nesse cenário, havendo a confirmação da mitigação de direitos assegurados constitucionalmente, caberá a intervenção Estatal, com a declaração da inconstitucionalidade destas negociações, bem como a responsabilização do sindicato subscritor, juntamente com a empresa, como litisconsorte necessário, o que aponta para um maior cuidado das entidades, durante a elaboração de ACT e CCT, para que trabalhadores não sejam prejudicados.

Além de tudo, as referidas alterações legislativas serviram como um incentivo ao desenvolvimento das atividades sindicais, que ganharam ênfase na defesa de direitos dos trabalhadores. Novas perspectivas, portanto, afloram da alteração legislativa estudada, sendo perceptível que negociações coletivas no âmbito do Direito do Trabalho tendem a se desenvolver e fortalecer ao longo do tempo, consolidando-se uma nova visão acerca deste importante aspecto das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ADPF 323. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 21 nov. 2022)

AMARAL, João Luís Semmelroth de Assunção e. **A Reforma Trabalhista e o Intervalo Intra jornada.** s.l, 2018. Disponível em:

<https://depaduaadvogados.com.br/Publicacoes/reforma-trabalhista-intervalointrajornada/>. Acesso em 17 mai. 2022.

AGUIAR, Antônio C.; BASILE, César Reinaldo O. **Negociação coletiva de trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788553601547. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601547/>. Acesso em: 23 mai. 2022.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. **A REFORMA DAS NORMAS TRABALHISTAS EM MEIO À CRISE ECONÔMICA NO BRASIL.** s.l, 2017. Disponível em:

file:///C:/Users/55559/Downloads/mariarfs,+13468-41034-1-CE.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

BASILE, César Reinaldo O. Coleção sinopses jurídicas 28 - **Direito de trabalho : remuneração, duração do trabalho e direito coletivo.** São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788553601370. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601370/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452,** Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

CARNEIRO, Pablo Rolim; DE SOUSA, Sylvia Lorena T.; PASTORE, José. **Reforma Trabalhista e negociação coletiva: ganhos para todos.** s.l, 2022. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/370040/reforma-trabalhista-e-negociacaocoletiva-ganhos-para-todos>. Acesso em: 20 nov. 2022.

COSTA, Henrique Laragnoit. **A relativização do "Princípio da Norma mais Favorável ao Empregado" no Direito do Trabalho.** s.l, 2020. Disponível em: <https://henriquelaragnoit.jusbrasil.com.br/artigos/1184631287/a-relativizacao-do-principio-da-norma-mais-favoravel-ao-empregado-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 19 nov. 2022.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. **Negociação Coletiva de Trabalho, 3ª edição.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. 9788530981105. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981105/>. Acesso em: 23 mai. 2022.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. **Processo Coletivo do Trabalho, 2ª edição.** [Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788530979010. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530979010/>. Acesso em: 12 nov. 2022.

DOS ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L F.; REIS, Anna C. Gomes; e outros **Direito Coletivo do Trabalho.** Porto Alegre: Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

FERRARI, Hamilton. **Arrecadação com contribuição sindical caiu 97,5% desde 2017.** Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/arrecadacao-comcontribuicao-sindical-cai-975-desde-2017/>. s.l, 2021. Acesso em: 20 nov. 2022.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Manole, 2011. 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 10 mai. 2022.

GOMES, Eunice de Araújo; GOMES, José Claudio de Magalhães. **Prevalência do negociado pelo legislado: uma aberração.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58964/prevalencia-do-negociado-pelo-legislado-umaaberracao>. Acesso em: 19 nov. 2022.

IBGE. PNAD Contínua - **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 17 nov. 2022.

LEÃO, João Antônio Procópio. **Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-a da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador.** Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/40475>. Acesso em: 06 de abril de 2022.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm >. Acesso em: 05 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 19 nov. 2022. 60

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso De Direito Do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

LIMA, Diego Guedes de Araújo. **A REAL NECESSIDADE DA REFORMA TRABALHISTA (MODERNIZAÇÃO)**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/54859/a-real-necessidade-da-reforma-trabalhistamodernizacao>. Acesso em: 14 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555594775. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788553600885. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>. Acesso em: 05 abr. 2022.

MATOSO, Felipe. **TEMER DEFENDE REFORMA TRABALHISTA E DIZ QUE É SAÍDA PARA MANTER EMPREGOS**. sl, 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-dizque-e-saida-para-manter-empregos.html>. Acesso em: 04 nov. 2022.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues D. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas, 1ª edição**. São Paulo: Editora Trevisan, 2018. Ebook. ISBN 9788595450271. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>. Acesso em: 29 set. 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

PORFÍRIO, Francisco. **“GERAÇÃO Z”; BRASIL ESCOLA**. s.l, s.d. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/geracao-z.htm>. Acesso em: 14 nov. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. **ROT: 0020574-69.2017.5.04.0371**, TRT da 4ª Região, 6ª Turma, Relator: Beatriz Renck, Julgado em: 20/03/2019. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/43zl8WIkKoOJo7jzT68tqA?&tp=princ%C3%ADpio+da+primazia+da+realidade>. Acesso em: 20 nov. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito processual do trabalho. (Coleção esquematizado)** São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621527. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621527/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 30 set. 2022.

_____. **Súmula nº 437**, Tribunal Superior do Trabalho. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM437. Acesso em: 17 mai. 2022.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

STUCHI, Victor Hugo N. **Prática Trabalhista**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640744. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640744/>. Acesso em: 22 nov. 2022.

_____. **Súmula nº 276**, Tribunal Superior do Trabalho. 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 30 mai. 2022.

_____. **Súmula nº 12**, Tribunal Superior do Trabalho. 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 30 mai. 2022.

_____. **Tema 1046**, Supremo Tribunal Federal. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 30 mai. 2022.

TST. **PRIMEIRO ANO DA REFORMA TRABALHISTA: EFEITOS**. s.l, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 10 nov. 2022

VESCHI, Benjamin. **ETIMOLOGIA DE TRABALHO**. 2019. Disponível em: <https://etimologia.com.br/trabalho/>. Acesso em: 10 mai. 2022.