Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

(IN)APLICABILIDADE DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO DE ACORDO COM O ART. 611-A DA CLT COM REDAÇÃO DADA PELA LEI N.º 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA.

PREVALENCE (IN) APPLICABILITY OF THE NEGOTIATED OVER THE LEGISLATED, UNDER CLT ART. 611-A, TEXT ENACTED BY LAW N°. 13.467/2017 - LABOR REFORM BILL.

Gilceu Ferreira da Costa[31]
Mariana Aparecida Adalberto de Carvalho[32]

RESUMO

A Reforma Trabalhista, materializada pela Lei n.º 13.467/2017, introduziu no ramo juslaboral um texto normativo que tem causado profundas discussões tanto no meio acadêmico quanto no meio jurídico brasileiro. Trata-se da prevalência do negociado sobre o legislado, insculpida no art. 611-A da CLT, a qual atribui à negociação coletiva a prerrogativa de reduzir e, até mesmo, abolir direitos trabalhistas, em total dissonância com o objetivo principal deste instituto. Assim, com vistas neste potencial fenômeno flexibilizador de direitos, o presente trabalho dedicou-se a pesquisar teses jurídicas e entendimentos já consolidados de juristas e especialistas da área, a fim de detectar o futuro desta norma com relação a sua aplicação conforme pretende a Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Negociado; Legislado; Negociação coletiva; Princípios.

ABSTRACT

The Labor Reform bill, enacted by Law no. 13.467/2017, introduced in labor law branch a normative text that has caused deep discussions, both in academic environment and in Brazilian legal environment. It is the prevalence of the negotiated over the legislated, inscribed in art. 611-A, which gives collective bargaining the prerogative to reduce and even

[31] Bacharel em Direito. Especialista em Direito Previdenciário e do Trabalho pela Faculdade Arquidiocesana de Curvelo. Advogado. E-mail: gilceufcosta@yahoo.com.br.
[32] Mestra em Direito Ambiental e Sustentabilidade. Pós-graduação em Direito Ambiental. Pós-graduação em Estudos de Impacto e Licenciamento Ambiental. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidad de Buenos Aires - UBA. Professora na Faculdade Arquidiocesana de Curvelo - FAC. Professora na Universidade Estadual de Minas Gerais - UEMG, Unidade Diamantina - MG. Advogada.
E-mail: marianaadalberto@hotmail.com

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

abolish labor rights in total dissonance with the main objective of this institute. Thus, with a view to this potential rights flexibilizer, this work has been committed to research juridical theses and already consolidated understandings of jurists and experts of the area, in order to detect the future of this norm with respect to its application as it intends the Labor Reform bill.

Keywords: Labor Reform, Negotiated, Legislated, Collective Negotiation, Principles.

1. INTRODUÇÃO

Com a justificativa de buscar, dentre outros objetivos, modernizar e aprimorar as relações de trabalho no Brasil por meio da valorização da negociação coletiva, bem como atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país e promover maior segurança jurídica, o Poder Executivo, através da mensagem n.º 688, enviou ao Congresso Nacional, no final do mês de dezembro de 2016, o Projeto de Lei que recebeu o n.º 6787/2016 na Câmara dos Deputados. Tratava-se da tão propagada Reforma Trabalhista.

A Câmara dos Deputados criou uma Comissão Especial para emitir parecer sobre a referida proposição, sendo que tal comissão, através do relator Deputado Rogério Marinho, apresentou um substitutivo alterando profundamente a proposta inicial do Governo Federal. O substitutivo apresentado foi votado na Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal que, apesar de maioria absoluta dos senadores não concordarem com inúmeras proposições contidas no projeto, ainda assim abriram mão da função legiferante, aprovando-o e encaminhando para a sanção do Presidente da República e promulgação, o que materializou a Reforma Trabalhista, através da Lei n.º 13.467/2017.

A referida lei entrou em vigor no dia 11/11/2017 e vem causando enorme insegurança jurídica devido ao seu pobre e ineficiente texto normativo e a detecção de diversos pontos nos quais se pode perceber patente afronta a CRFB/88 e legislação infraconstitucional, não só de ordem técnica, mas pelo claro potencial de promover grande retrocesso em direitos sociais trabalhistas conquistados ao longo dos anos.

A lei da Reforma Trabalhista, de n.º 13.467/2017, que altera a CLT, tem provocado acentuado debate no meio jurídico e acadêmico, notadamente em torno de um dos seus mais importantes pilares: a prevalência do negociado sobre o legislado.

Ocorre que a referida reforma confere poderes alargados à negociação coletiva, ao que parece a ponto de afastá-la dos objetivos para os quais serve, autorizando o seu uso para

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

promover a flexibilização dos direitos trabalhistas em prejuízo do trabalhador. Diante disso, surge a pergunta: será possível a aplicação da prevalência do negociado sobre o legislado nos moldes estabelecidos pela Reforma Trabalhista?

Tem este trabalho o objetivo de procurar responder tal indagação, uma vez que, de forma decisiva, o mesmo tem como fonte inspiradora a questão da predominância do negociado sobre o legislado, consagrada no art. 611-A da CLT.

Assim, com base em teses e posicionamentos jurídicos e doutrinários já consolidados, será realizado um estudo sobre a real possiblidade de aplicação da predominância do negociado sobre o legislado, fundamentalmente na perspectiva principiológica protetiva deste ramo especializado do Direito.

Inicia-se o segundo capítulo com uma breve retrospectiva sobre a evolução das relações trabalhistas, cujo objetivo é demonstrar a dimensão social do trabalho alcançada ao longo da história através das lutas de classe, bem como relembrar o surgimento do Direito do Trabalho e seu caráter protetivo.

No terceiro capitulo, serão analisados alguns princípios do Direito do Trabalho que se apresentam em contraposição direta ao objetivo flexibilizador da Reforma Trabalhista.

Prosseguindo, no capítulo seguinte, a abordagem será sobre a negociação coletiva, tópico em que será demonstrada a sua origem, definição e importância no processo de pacificação dos conflitos entre empregados e empregadores e a sua principal função de promover melhorias para a categoria obreira, bem como ressaltar os efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos – o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho. Após, no capítulo quinto, entra-se na essência deste trabalho que é a prevalência das normas autônomas coletivas sobre as normas heterônomas estatais, sendo que o artigo 611- A da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017, traz a possiblidade de prevalência do negociado sobre o legislado, com exceção apenas dos direitos previstos no art. 611-B do mesmo diploma legal.

Por fim, será apresentada uma conclusão do estudo, de forma a responder ao questionamento formulado sobre a (in)aplicabilidade da prevalência do negociado sobre o legislado tal qual prevê a reforma trabalhista.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em breve retrospectiva, pretende-se neste capítulo traçar rápida evolução das relações de trabalho predominantes nos vários modelos produtivos experimentados no

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

decorrer da história da humanidade, com vistas a demonstrar a inquestionável dimensão social do trabalho alcançada através das lutas travadas pelos trabalhadores contra a exploração imposta pelas classes dominantes.

Pretende-se, também, demonstrar o processo de construção do Direito do Trabalho a partir da organização e atuação coletiva dos operários em busca de interesses comuns a toda categoria.

2.1 O Trabalho na Antiguidade

Na antiguidade, predominava a escravidão, cuja prestação de serviços era obrigatória e sempre imposta pelos senhores da terra, que detinham a propriedade dos escravos, não sendo concedida a eles autonomia para estabelecer qualquer espécie de vínculo produtivo. Ocorria, pois, a instrumentalização do homem nas relações sociais e de produção.

Na lição de Gabriela Delgado (2015, p. 129), além de obrigatório, o trabalho criava sentimentos de sofrimento e de condenação para os trabalhadores escravizados, o que lhes gerava uma identidade de submissão.

2.2 O Trabalho na Idade Média

A partir da Idade Média surge o feudalismo na Europa Ocidental, caracterizado pelo trabalho servil prestado aos nobres e à alta hierarquia da Igreja Católica, sendo que na visão de Gabriela Delgado (2015, p. 130) a instrumentalização do homem, da mesma forma que na escravidão, caracterizou aquele sistema produtivo, pois, apesar de não ser escravo, o trabalhador não tinha direito à liberdade de escolher o seu vínculo de trabalho.

No sistema feudal a economia de subsistência não permitia a acumulação de capital através de comércio da produção obtida. Entretanto, o enorme crescimento da população resultou em superexploração do trabalho servil, provocando insatisfações e revoltas dos servos, ao mesmo tempo em que, apesar de contrárias à estrutura feudal, começaram a surgir práticas comerciais em torno dos feudos, posteriormente, consolidadas nos burgos pela nova classe emergente: a burguesia.

Assim, com o enfraquecimento do poder hegemônico da nobreza, inicia-se a derrocada do sistema feudal e o consequente fortalecimento da burguesia em torno do capital, ocasião em que surgiram as corporações de ofício como opção ao modelo produtivo existente.

A nova organização produtiva implementada pelas corporações de ofício, de acordo com as habilidades de cada um, definia sua posição social de forma rígida, hierárquica e

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

paternalista, em que os mestres detinham os meios de produção, os companheiros prestavam os serviços e os aprendizes se inseriam para aprender a profissão.

Observava-se, ainda, ausência de liberdade dos trabalhadores, uma vez que os mestres os mantinham sob rígida disciplina não apenas no local de trabalho, mas interferindo na vida pessoal de cada um.

Ao se conscientizar da crise estrutural do feudalismo e do surgimento da nova classe burguesa, a Igreja, como estratégia para manter-se no poder, resolveu patrocinar o fortalecimento da corte real, o que abriu caminho para o surgimento do Estado Moderno.

2.3 O Trabalho na Modernidade

Leciona Gabriela Delgado (2015, p. 131) que o Estado Moderno consolidou-se no período compreendido entre os séculos XV e XVIII, absolutista e monárquico, caracterizado pela concentração de poderes políticos e econômicos na realeza.

2.3.1 Estado Absolutista

Com vistas a construir e consolidar o Estado Nacional para garantir mercado seguro e avançar nas práticas comerciais, a burguesia mercantilista também se empenhou em fortalecer a estrutura monárquica que, em resposta, passou a atender os interesses dessa classe emergente, proporcionando a esta, paulatinamente, alcançar a hegemonia do poder econômico e o capital forte, de forma a começar a ditar as regras para a estruturação de um novo modelo produtivo e de relações de trabalho.

Assim, começaram a surgir pequenas e rudimentares indústrias manufatureiras e uma nova estrutura produtiva caracterizada pela divisão do trabalho e pela contraprestação de salários, principiando a consolidação do modo de produção capitalista.

Sabe-se que a queda definitiva do absolutismo se deu em decorrência das revoluções burguesas do século XVII e XVIII, iniciadas na Inglaterra, logo se espalhando, principalmente, pela França e América do Norte, divulgando os preceitos liberais que impuseram o predomínio do capitalismo emergente no mundo ocidental.

2.3.2 Estado Liberal – Capitalismo e Trabalho

Com a queda do absolutismo, impôs-se o Estado Liberal prestigiando fortemente o sistema capitalista, o que provocou significativas alterações no sistema produtivo.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

O Estado Liberal de Direito tinha como fundamento basilar a proteção à propriedade privada dos meios de produção, assegurando apenas os direitos de primeira geração, individuais e políticos, e somente às classes economicamente mais favorecidas.

O Estado Liberal era submetido à Constituição, sendo, pois, uma grande novidade. Entretanto, continuava a ser um Estado assegurador de garantias, vantagens e direitos apenas aos proprietários, o que o fazia parecer-se muito com a extinta fase absolutista.

O modelo liberal e individualista do Estado tornou-se extremamente favorável ao capitalismo, propiciando a manifestação de sua fase áurea, chamada de capitalismo industrial, cujo ápice se deu com a primeira Revolução Industrial, substituindo definitivamente a produção artesanal e manufatureira antes existente.

A partir do século XVIII, o capitalismo experimentou grande desenvolvimento, consolidando-se fortemente no século XIX com o surgimento da indústria, ocasião em que a burguesia criou mecanismos próprios para suprir as necessidades desta nova fase econômico-social, com vistas ao favorecimento da livre circulação de capital e mercadorias, condições necessárias para impulsionar o sistema industrial recém-iniciado.

Segundo Delgado (2015, p. 135), novamente imperava a percepção negativa do trabalho, uma vez que, além de identificado com o sofrimento e a necessidade, mostrava-se em total desconexão entre o sujeito produtivo e o objeto produzido.

Afirma a autora que a necessidade de sobrevivência coagia os trabalhadores a alienar a força de trabalho, sendo que, somente assim, conseguiriam inserir-se socialmente no sistema produtivo estabelecido.

Foi nesse contexto socioeconômico, cujo marco histórico é a primeira Revolução Industrial, que se estruturou a relação jurídica basilar do sistema produtivo capitalista: a relação de emprego, com todos os seus pressupostos fáticos jurídicos. Assim, o trabalhador (pessoa física) era contratado para pessoalmente (pessoalidade) empregar sua força de trabalho permanente e habitual (não eventualidade) sob o comando do proprietário dos meios de produção (subordinação jurídica), recebendo contraprestação pecuniária (onerosidade).

Entretanto, em que pese o grande progresso advindo da Revolução Industrial e a inovação estrutural da relação jurídica do sistema produtivo, problemas diversos surgiram em grande quantidade, impulsionando as lutas de classe por melhores condições de trabalho.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

2.3.2.1 A Revolução Industrial

A Revolução Industrial foi responsável pela edificação de grandes fábricas e pelo surgimento de inúmeras cidades ao redor destas fábricas, representando grande progresso ao revolucionar o processo produtivo.

Entretanto, os ambientes fabris mostraram-se demasiadamente prejudiciais à saúde dos trabalhadores, uma vez que neles predominavam em grande escala condições de perigo e insalubridade, levando os obreiros muitas vezes à morte.

Características marcantes desta época foram situações de mando e submissão, com destaque, dentre outras, para o abuso sexual, a exploração de mão de obra feminina e infantil, a jornada excessiva e a enorme falta de higiene nos postos de trabalho.

Foi neste ambiente hostil que se formaram e transformaram as relações sociais advindas do trabalho, ficando instituídas, desta forma, duas classes de interesses antagônicos: a proletária e a capitalista.

Em decorrência dessa flagrante inospitalidade, surgiu na classe proletária uma consciência social que se transformou em consciência de classe, consolidando-se em resistência coletiva materializada em lutas por melhores condições de trabalho e de vida. Ocorre que o fato de os trabalhadores se concentrarem em um mesmo ambiente de trabalho e nas mesmas cidades construídas ao redor das fábricas, sofrendo as mesmas mazelas, favoreceu a consolidação da solidariedade de classe.

Assim, o associacionismo estabelecido, na dicção de Gabriela Delgado (2015, p. 137), reforçou a construção da identidade coletiva dos trabalhadores, propiciando a luta pela conquista de pleno acesso aos direitos sociais, o que passou a ser definido como o fenômeno social do sindicalismo.

Em decorrência, a luta desencadeada pela classe oprimida foi o fator preponderante e principal responsável pela conversão do regime político liberal para o regime social.

2.3.2.2 Do Estado Liberal ao Estado Social

Neste período histórico, em que os proletários descobriram o poder da ação coletiva, várias foram as conquistas obtidas, apesar de as associações sindicais criadas atuarem na clandestinidade, em virtude de serem expressamente proibidas pelo sistema jurídico da época.

Iniciaram-se, desta maneira, as reivindicações em oposição aos abusos no mundo do trabalho e intensificaram-se as lutas contra o aumento da concentração econômica de renda e o estado de miséria sem precedentes. Também foi fortemente combatida a exploração

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

demasiadamente excessiva do trabalho operário, principalmente das crianças e adolescentes e das mulheres, as chamadas “meias forças”.

Outro ponto atacado foi a política não intervencionista, surgindo manifestações que exigiam do Estado a consolidação de ações positivas, mediante a implementação dos direitos sociais e econômicos, especialmente em prol de melhores condições de trabalho.

Desta forma, o Estado Liberal, fortemente atacado pela classe proletária, para não perder a sua supremacia, viu-se obrigado a aderir a práticas governamentais democráticas e implementar alguns direitos sociais em favor dos setores socialmente desfavorecidos.

Na seara jurídica, o Direito Civil clássico começou a perder a preponderância na tutela das relações de trabalho. Nesse particular afirma José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 33):

> Criou-se um sentimento da inadaptação das relações de trabalho à disciplina civilista, calcada em princípios individualistas, como os da igualdade jurídica e da autonomia da vontade, diante da pressão deformadora do poder econômico sobre o assalariado.

Começava, gradativamente, o processo de elaboração de leis de cunho social e, posteriormente, em meados do século XIX, aconteceu a oficialização do Direito do Trabalho, que inicialmente era confundido com política social, conforme expressa Sérgio Pinto Martins (2016, p. 51):

> É interessante lembrar que, em seus primórdios, o Direito do Trabalho foi confundido com a política social. Estudavam-no cientistas sociais e outras pessoas que mais poderiam ser chamados de revolucionários, tanto oriundos das faculdades, como dos parlamentos. Não havia diferença clara, até por falta de suficiente elaboração científica, entre os dois ramos do conhecimento. Os reformadores foram sendo, pouco a pouco, substituídos pelos juristas, voltados para o estudo da própria norma. A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico.

Também a Igreja passa a pressionar o Poder Público através das cartas papais[33], especialmente através da Encíclica *Rerum Novarum*, escrita em 1.891 pelo Papa Leão XIII,

[33]Alice Monteiro de Barros (BARROS, pág. 52), pontua as recomendações da Igreja em suas encíclicas: “Em síntese, pode-se afirmar que a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Vejamos: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é um direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função de administrador, devendo submeter-se às limitações necessárias, dada a sua função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem ser exploradas as “meias-forças” (mulheres e crianças); trabalhadores e empregadores não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não conta com outra sorte de proteção.”

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

que, segundo Martins (2016, p. 52), “pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão”.

Assim, diante da efervescência social instalada, foi necessária a intervenção estatal nas questões sociais, bem como nas relações entre capital e trabalho.

Já no início do século XX surgiu o fenômeno conhecido como constitucionalismo social, responsável pela inclusão nas constituições de direitos sociais e trabalhistas. Foi a Constituição do México, em 1917, a primeira a tratar desta questão, e, logo após, em 1919, a Constituição de Weimar, da Alemanha, sendo que ambas reconheceram a liberdade de associação sindical, o que alavancou a evolução do sindicalismo no mundo ocidental.

Influenciados por estas constituições, principalmente a da Alemanha, demais países passaram a tratar do Direito do Trabalho, passando a constar em suas constituições os direitos trabalhistas.

Para Sérgio Pinto Martins (2016, p. 53), a constitucionalização do Direito do Trabalho mostra a passagem do Estado Liberal para o Estado Social.

2.3.3 Estado Social de Direito - Capitalismo e Trabalho

Informa Delgado (2015, p. 141) que a partir da segunda metade do século XIX o capitalismo industrial se transformou em monopolista e a sua gradativa expansão propiciou cada vez mais o surgimento dos monopólios das grandes empresas que, aliado ao processo de colonização dos países periféricos, fez eclodir a 1ª Guerra Mundial, no período de 1.914 a 1.918, provocando nos países industrializados problemas sociais de grandíssimas proporções.

Para restaurar a paz e a ordem social, destruídas pela 1ª grande guerra, uma das soluções encontradas foi a criação da Liga das Nações, que se deu com o Tratado de Versalhes, tratado este que também criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT[34].

Gabriela Delgado (2015, p. 141), conforme ensinamento do ilustre Maurício Godinho, registra que neste período histórico-normativo inicia-se a fase de institucionalização

[34] Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Sua estrutura tripartite, hoje conta participando em situação de igualdade com representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações), que, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>em 22/04/2018, às 10h18m).

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

do Direito do Trabalho[35], por ela assim definido: "ramo jurídico autônomo e específico, destinado a regular as relações jurídicas bilaterais estabelecidas entre empregados e empregadores ou entre sujeitos coletivos, por meio da igualdade de forças no contrato de trabalho".

Inobstante a todo esforço despendido para a reconstrução da ordem social, em meio a este processo, surge nos Estados Unidos da América a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, desencadeando a crise de 1929, de ampla repercussão no mundo inteiro e considerada uma das principais causas da crise do capitalismo do século XX.

Mais uma vez ganhou reforço a busca em favorecer as políticas sociais, através de reformas econômicas que estimulavam a intervenção do Estado na economia.

Entretanto, neste contexto de crise, ergueram-se na Europa os regimes totalitários e autocráticos[36], e posteriormente eclode a 2ª Guerra Mundial[37], trazendo consequências desastrosas para toda a humanidade e, inevitavelmente, gerando grande desestruturação da economia mundial.

Após a 2ª grande guerra, com o objetivo de promover a paz entre as nações, foi criada, em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU), reflorescendo forte o ideal do Estado de Bem-Estar Social em quase todos os países da Europa Ocidental[38], tendo estes implementado a instauração de um Estado forte e intervencionista capaz de garantir direitos e restabelecer a economia com vistas a promover o resgate da dinâmica capitalista sob nova ótica.

---

[35]Sobre a periodização relativa à criação e desenvolvimento do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, ensina que esta se deu em quatro fases: a) fase das manifestações incipientes ou esparsas: entre o início do século XIX até o Manifesto Comunista, em 1848; b) fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho: de 1848 até a constitucionalização dos direitos sociais, em 1919; c) fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho: iniciou-se em 1919 e avançou por todo o século XX; d) fase da crise e transição do Direito do Trabalho: final do século XX e início do século XXI.

[36]**Regimes totalitários**: o fascismo de Mussolini, na Itália, de 1922 a 1943, e o nacional-socialismo de Hitler, na Alemanha, de 1933 a 1945. **Regimes autocráticos ibéricos**: o salazarismo de Oliveiro Salazar, em Portugal, de 1932 a 1974, e o franquismo de Franco, na Espanha, de 1939 a 1974. (DELGADO, 2015, p. 142).

[37]A 2ª Guerra Mundial iniciou-se em 1939, tendo como principais pressupostos para sua eclosão a crise econômica de 1929 e seus desdobramentos sociais e políticos. Os países do capitalismo central voltaram a lutar por poder e por áreas de influência, com vistas à expansão do capital monopolista. Entretanto, não era uma luta apenas numa perspectiva econômica, mas também étnica e territorial. O conflito tomou dimensões tais, alastrando de forma avassaladora e trazendo consequências desastrosas para toda a humanidade, gerando, invevitavelmente, grande desestruturação da economia mundial. A guerra terminou em 1945 com a total destruição das cidades japonesas de Nagasaki e Hiroshima, sobre as quais foram lançadas bombas atômicas pelos Estados Unidos da América. (DELGADO, 2015, p. 143)

[38]Espanha e Portugal somente ingressaram nesta fase democrática, após o fim de seus regimes autoritários na década de 1970.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Assim, como explica Delgado (2015, p. 144), legitimou-se como modelo de Estado predominante nos países de capitalismo central o Estado Social de Direito, que teve entre os anos de 1945 a 1970 sua fase áurea, conhecida como a "era dos anos dourados". E nessa nova ordem, o Estado passou a assumir políticas de planejamento e de assistência social, contribuindo para ampliar a dignidade não só dos trabalhadores, mas de toda pessoa humana. Especificamente na seara trabalhista foi implementada a política do pleno emprego, além da ampliação dos direitos de segunda geração – sociais, culturais e econômicos.

Nessa fase o movimento sindical expandiu-se sob vários matizes, com destaque para o sindicalismo de resultados, em que o mesmo não contestava politicamente o sistema capitalista, porém, os sindicatos atuavam buscando alcançar resultados favoráveis aos trabalhadores no terreno dos direitos sociais e das condições de trabalho.

Explica o professor Márcio Túlio Viana (1995, p. 884) que o Direito do Trabalho passou a ser considerado progressista, irrenunciável, irreversível e sempre arrancando novas concessões do capital.

Foi nesse contexto, segundo Gabriela Delgado (2015, pág 144), com "o empregado envolto por uma redoma protetiva integrada por princípios, regras e institutos jurídicos específicos, essencialmente teleológicos ou finalísticos", que surgiu o princípio da proteção, considerado o princípio cardeal do Direito do Trabalho, orientador e inspirador desse ramo especializado do direito, sobre o qual se fará referência no tópico 3.1.

2.3.4 Estado Neoliberal – o surgimento do neoliberalismo a partir da crise dos anos 70 e suas consequências no mundo do trabalho

Inobstante a economia capitalista ocidental estar vivendo o seu "ciclo de ouro", o capitalismo entrou em crise a partir da década de 1970, atingindo enormemente não só os países centrais, mas, também, os chamados países emergentes.

Vários são os elementos tidos como propulsores da crise que, por não ser objeto deste trabalho, o mesmo se limitará apenas a registrar que tal situação provocou profundas mudanças no sistema capitalista e, consequentemente, na seara trabalhista, principalmente no que se refere à elevação da taxa de desemprego estrutural e à precarização do trabalho.

Ao mesmo tempo, e até mesmo em resposta à instabilidade instalada, países de capitalismo avançado passaram a adotar práticas neoliberais[39], o que fez gerar rapidamente

[39] Na Inglaterra, Margaret Thatcher implantou o neoliberalismo a partir de 1979. Posteriormente, Ronald Reagan, recém eleito presidente dos Estados Unidos, em 1980, também empenha-se em promover programa

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

em grande parte do mundo o pensamento único neoliberal no qual o Estado retoma os antigos ideais do liberalismo clássico, porém de forma não apenas omissa, mas também agressiva.

Enfim, como relata Gabriela Delgado (2015, p. 149), "quase todos os países da Europa Ocidental passaram a sustentar estratégias políticas desregulamentadoras e de gestão individualista, todas elas fundadas na orientação neoliberal". E acrescenta: "Já não era mais conveniente para a reprodução do capitalismo que o Estado investisse recursos na promoção de políticas públicas e no planejamento da economia. Nesse quadro, instaurou-se, com força ímpar, a crise do Estado Social de Direito".

Nestas condições neoliberais, reestrutura-se o sistema capitalista e o predomínio da circulação de capital financeiro e dos investimentos especulativos, graças ao fenômeno da globalização, também conhecida como mundialização do capital.

Assim, diante do novo modelo, as empresas passaram a adotar o padrão *toyotista* de gestão, inaugurando novas práticas empresariais e de trabalho humano, com vistas a alcançar o máximo de rentabilidade, através de reengenharia do processo produtivo, que não mais se ocupava da produção em série e em massa típica do sistema *taylorista/fordista*.

O *toyotismo,* mediante a estratégia de descentralização do processo produtivo, provocou o surgimento de pequenas e médias empresas, criadas para completar o ciclo produtivo, executando as etapas periféricas não mais praticadas nas empresas de grande porte. O resultado da descentralização *toyotista* foi a maciça dispensa de empregados ocorrida nas grandes empresas, sendo que grande número destes não conseguem se realocar dentro do sistema produtivo, e outros são aproveitados nas empresas de pequeno e médio portes que emergem, porém, na sua maioria contratados precariamente – terceirizados ou contratados por prazo determinado e de forma intermitente.

Em recente obra o professor Márcio Túlio Viana (2018, p. 23) registra que, em detrimento da força de trabalho, desde os anos 1970-80, o capital vem se reestruturando "valendo-se da globalização, das empresas em rede, das terceirizações, da tecnologia, da ideologia, dos contratos precários, das relações heterogêneas, do *just in time* e de tantos ingredientes". Ressalta o eminente professor que este contexto fragiliza a classe operária, abrindo caminho para reformas prejudiciais à classe trabalhadora. É exatamente o que se vive hoje no Brasil.

---

neoliberal. Helmut Khol, em 1982, derrotou o regime social democrata de Helmut Schimidt e também implantou o neoliberalismo na Alemanha. Na Dinamarca, em 1983, surge o neoliberalismo no governo de Schluter. (DELGADO, p. 149)

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Em decorrência das políticas neoliberais e de todo o conjunto citado pelo professor Márcio Túlio o governo implementou a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que tem como ponto central a prevalência do negociado sobre o legislado, inserta no artigo 611-A da CLT.

A questão é tormentosa, uma vez que a Lei 13.467/2017 permite, através de negociação coletiva, a retirada de direitos sociais conquistados ao longo da história, quando se sabe que esta tem como função precípua a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Não obstante a indiscutível importância dos princípios na ciência do Direito e, neste caso, de todos os princípios do Direito do Trabalho, somente serão analisados no presente capítulo, por guardarem intrínseca relação com o objeto deste estudo, os princípios da proteção e da norma mais favorável, específicos do Direito Individual do Trabalho, bem como o princípio da adequação setorial negociada, próprio do Direito Coletivo do Trabalho; e o princípio da vedação do retrocesso social que, na lição de Godinho (2017, p. 97), faz parte do grupo dos Princípios Constitucionais do Trabalho.

3.1 Princípio da Proteção

Assim expressa Maurício Godinho (2016, p. 201) sobre o princípio da proteção:

> Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Completa o autor afirmando que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

No mesmo sentido, parte importante da doutrina aponta o princípio da proteção como o princípio cardeal do Direito do Trabalho, uma vez que ele influi em toda a estrutura e características próprias desse ramo do Direito.

Na dicção de Renato Saraiva (2012, p. 32) “o princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros”.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Em resumo, o princípio da proteção é o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, dele irradiando outros princípios norteadores deste direito[40].

3.2 Princípio da norma mais favorável

Este princípio informa que deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua posição na pirâmide hierárquica.

Informa Maurício Godinho (2016, p. 202) que a visão mais ampla deste princípio entende que ele atua em tríplice dimensão: informativa (orientador da atuação legislativa quando da elaboração da regra); hierarquizante (orientador do processo de hierarquização de normas quando do confronto entre regras concorrentes); e interpretativa (orientador do processo de revelação do sentido quando da interpretação de regras jurídicas).

Ainda, segundo Godinho (2017, p. 121), o princípio da norma mais favorável encontra-se assumidamente manifesto na CRFB/88, em dois dispositivos relevantes:

a) no *caput* do art. 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*" (grifos acrescidos). Neste caso, a CRFB/88 valoriza o princípio da norma mais favorável, dispondo que os trinta e quatro incisos do artigo que especificam os direitos sociais e trabalhistas declaram apenas um piso normativo, podendo inequivocamente ser superados por outras regras infraconstitucionais que objetivam a melhoria da condição social dos trabalhadores. É, sem dúvida, a Constituição afirmando o princípio da norma mais favorável no Direito do Trabalho no Brasil.

b) no artigo 5º, § 2º, quando a CRFB/88 estabelece que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição *não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte*" (grifos acrescidos). Neste caso, o princípio está claramente exposto, uma vez que o regime adotado pela CRFB/88 é o do Estado Democrático de Direito, que põe no vértice da pirâmide jurídica a pessoa humana e sua dignidade e ordena que a sociedade civil seja democrática e inclusiva e, por outro lado, determina que sejam cumpridas as garantias constantes nas Convenções, incluídas as da OIT, às quais estabelecem um piso civilizatório mínimo na seara justrabalhista.

Desta forma, resta incontroverso que no Direito do Trabalho deverá prevalecer a

[40] Vários grandes doutrinadores, a exemplo de Américo Plá Rodrigues e Sérgio Pinto Martins, dentre outros, entendem que o princípio protetivo desmembra-se em outros três: o princípio da norma mais favorável, *indubioprooperario*e o da condição mais favorável. Porém, na concepção de Maurício Godinho (2016, p. 202), pela sua importância, o princípio da proteção se desdobra não apenas nas três dimensões citadas, mas abrange quase todos (senão todos) os princípio especiais do Direito Individual do Trabalho.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

norma mais favorável ao trabalhador quando mais de uma norma regular determinada matéria nesta área.

3.3 Princípio da adequação setorial negociada

Trata-se de um princípio do Direito Coletivo do Trabalho, do grupo dos princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais, que cuida das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, ou seja, estabelece em que medida as normas oriundas das negociações coletivas podem contrapor às normas estatais existentes.

De acordo com Maurício Godinho (2016, p. 1465), o princípio em tela autoriza que as normas juscoletivas podem prevalecer sobre as normas heterônomas estatais em duas situações:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão oriundo da legislação heterônoma, ou seja, quando as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas em relação ao padrão estatal existente;

b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas de indisponibilidade relativa. Neste caso, observe que não pode haver renúncia, somente transação, nem tampouco pode se tratar de parcelas de indisponibilidade absoluta, somente relativa, uma vez que é preciso assegurar um patamar civilizatório mínimo que uma sociedade democrática exige para que não ocorra afronta à dignidade da pessoa humana nem da valorização do trabalho, apregoadas nas constituições sociais.

Registra-se que, na lição de Maurício Godinho (2016, p. 1467), no Brasil, o patamar civilizatório mínimo se encontra nas normas justrabalhistas heterônomas expressas na CRFB/88, nas normas de tratados e convenções internacionais em vigor internamente no país e nas normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo obreiro.

Assim, o princípio da adequação setorial negociada estabelece os limites impostos aos entes coletivos com vistas à produção de diplomas negociais que assegurem o patamar civilizatório mínimo, sem causar prejuízo ao trabalhador, sob pena de invalidade jurídica dos diplomas negociais resultantes das negociações.

3.4 Princípio da vedação do retrocesso social

Segundo Maurício Godinho (2017, p. 97) o princípio da vedação do retrocesso social trata-se de uma diretriz constitucional sustentadora de que a ordem jurídica não pode criar ou

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

ratificar normas e institutos que provoquem a concretização ou instiguem a piora ou degradação do patamar civilizatório mínimo, atingido em certo momento histórico pelas condições sociais caracterizadoras de certa sociedade e Estado.

Continua Godinho afirmando que este princípio, de grande amplitude, teve sua origem no Direito Internacional do Trabalho, sob dois fundamentos: o caráter de direitos humanos dos direitos individuais e sociais trabalhistas e a própria estrutura conceitual e o sentido lógico e teleológico da Organização Internacional do Trabalho.

Ainda, segundo Maurício Godinho (2017, p. 99), no plano constitucional brasileiro o princípio da vedação do retrocesso somente despontou a partir da CRFB/88, de forma implícita a diversas diretrizes constitucionais convergentes e integrantes do núcleo de princípios que compõem o preâmbulo, o Título I (Dos Princípios Fundamentais) e Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) da Carta Magna, a saber: o princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem estar individual e social, da justiça social, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental.

Em resumo, o princípio da vedação do retrocesso social informa que não poderá haver retrocesso, ou seja, abolição ou redução de direitos sociais já alcançados, obrigando a preservação de tais direitos de forma a satisfazer um patamar mínimo civilizatório.

No campo justrabalhista significa que os direitos alcançados jamais poderão ser alterados em prejuízo do trabalhador, sendo que tais modificações somente poderão ocorrer em favor destes.

4. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Sendo o cerne deste trabalho a questão da prevalência do negociado sobre o legislado e devido à grande importância da negociação coletiva nos sistemas democráticos, nos quais figura a negociação como a principal forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho, dedica-se o presente capítulo a este tema.

4.1 Origem da negociação coletiva

De acordo com Amauri Mascaro (2014, p. 399), a origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado Liberal, omisso às questões sociais, fez com que os

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

trabalhadores iniciassem um movimento estruturado sobre a forma de organização sindical[41] para reivindicar melhorias trabalhistas e sociais.

Assim, iniciou-se naquele contexto o processo de formação da autonomia coletiva dos particulares no âmbito trabalhista que, mais tarde, propiciou a formação de uma ordem jurídica não estatal resultante das negociações coletivas realizadas, necessariamente, com a participação de sindicatos de trabalhadores.

Importante esclarecer que, dentre as várias funções dos sindicatos, a que mais se destaca e que interessa a este trabalho é a função negocial, que para Martins (2016, p. 1098) é a função que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho, traduzindo-se na participação dos sindicatos nas negociações coletivas que irão resultar na concretização de normas coletivas a serem aplicadas a determinada categoria profissional.

Lembra, ainda, Martins, que a Constituição pátria prestigia a função negocial do sindicato quando reconhece expressamente, no seu artigo 7º, XXVI, as convenções e acordos coletivos de trabalho, além de autorizar a flexibilização de certos direitos somente por negociação coletiva (art. 7º, VI, XIII, XIV).

Entretanto, é de fundamental valor pontuar que as referidas flexibilizações somente poderão ser efetivadas em caráter excepcional, observando necessariamente a estrutura protetiva do Direito do Trabalho, bem como os princípios inerentes a esta, sobretudo o princípio da adequação setorial negociada e o princípio da vedação do retrocesso social, citados nos tópicos 3.3 e 3.4, respectivamente.

4.2 Definição da importância da negociação coletiva

Para definir negociação coletiva, vale-se aqui da Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho[42]:

[41] Importante lembrar que o sindicalismo nasceu na Inglaterra, sendo que os mais antigos sindicatos eram formados por pequenos clubes locais e atuavam na clandestinidade. A Lei *Le Chapelier* aprovada em 1791, na França, em defesa da iniciativa privada, tendo sua ideia irradiada pelo mundo afora, proibia a formação de sindicatos, as greves e qualquer manifestação de trabalhadores, aplicando aos sindicalistas sanções criminais que iam desde condenações pecuniárias até a pena de morte. Em 1824 foi aprovado na Inglaterra projeto dando existência legal aos sindicatos, porém, a medida foi revogada no ano seguinte devido às constantes greves. Entretanto, o movimento foi se consolidando e, em 1871, os sindicados foram oficialmente reconhecidos na Inglaterra, quando foi promulgada a Lei dos Sindicatos. Em seguida, no ano de 1884, também foram reconhecidos na França com a consequente revogação da Lei *Le Chapelier*.

[42] A Convenção nº 154 da OIT trata do Fomento à Negociação Coletiva. Foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1981) e entrou em vigor no plano internacional em 11.08.1983. Foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12/05/1992 do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1256, de 29/09/1994. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>em 03/03/2018, às 11:13 horas

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

> Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:
>
> a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
>
> b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
>
> c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2016, p. 1166) "a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições". Assim, as partes acabam conciliando seus interesses e resolvendo os conflitos entre patrões e empregados, através dos diplomas resultantes da negociação coletiva.

Nesta perspectiva, é importante registrar que no Direito do Trabalho, além das normas elaboradas pelo Estado, aplica-se também o direito positivo do trabalho advindo da autonomia coletiva que, através dos sindicatos, resulta em norma jurídica.

Sobre esta matéria, magistralmente ensina Amauri Mascaro (2014, p. 401):

> Assim, o direito do trabalho contemporâneo, entre suas múltiplas fontes, tem na autonomia coletiva dos particulares umas das mais valiosas construções, ainda inacabada, situando-se acima da autonomia individual que caracterizou o liberalismo da Revolução Francesa de 1789, da qual se afasta e na qual interfere para limitá-la, e abaixo da vontade geral representada pelo Estado, perante a qual se afirma sem se deixar absorver.

Ainda, segundo o ilustre Maurício Godinho (2016, p. 1514), a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, enquadrando-se no grupo da autocomposição[43]. Sem dúvida, a negociação coletiva é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

[43] Os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais hoje conhecidos classificam em três grandes grupos: autotutela, heterocomposição e autocomposição. Na autotutela, o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o à parte contestante e à própria comunidade que o cerca, permitindo, desta forma, o exercício de coerção por um particular em defesa de seus interesses. A heterocomposição ocorre quando o conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa sendo, em decorrência, a solução da controvérsia firmada por este ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. São modalidades de heterocomposição a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, de certo modo, também a mediação. Ressalta-se que o enquadramento destas quatro figuras jurídicas no grupo de métodos heterocompositivos não é consenso na doutrina, havendo entendimentos de que a conciliação e a mediação seriam meios autocompositivos, reservando-se à heterocomposição apenas a jurisdição e a arbitragem. A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. A autocomposição é verificada de três maneiras significativamente

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Destaca Godinho (2016, p. 1515):

> A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula compositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada).

Godinho (2016, p. 1516) ainda destaca que a negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Para ele, a atuante e diversificada negociação coletiva trabalhista influenciou, inclusive, na formação democrática dos Estados.

4.3 Diplomas resultantes da negociação coletiva

O sucesso da negociação coletiva tem como resultado a produção de diplomas negociais coletivos, normas juslaborais autônomas que, juntamente e de forma harmônica com as normas heterônomas estatais e os princípios, irão reger as relações de trabalho.

Sérgio Pinto (2016, p. 1167) explica que as negociações coletivas são procedimentos que buscam superar as divergências entre as partes, dos quais resultará na produção de normas coletivas materializadas em convenções ou acordos coletivos de trabalho. Assim, restando frustrada a negociação coletiva não haverá a produção das normas justrabalhistas autônomas.

Na verdade, da negociação podem surgir três diplomas: a convenção, o acordo e contrato coletivo de trabalho, sendo que este último não foi institucionalizado em nosso país, razão pela qual, serão tratados neste trabalho apenas os dois primeiros, ou seja, o acordo coletivo de trabalho – ACT e a convenção coletiva de trabalho - CCT.

4.3.1 Convenção Coletiva de Trabalho

A convenção coletiva de trabalho assim está definida no artigo 611 da CLT (2017, p. 401):

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

---

distintas: de um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia); de outro lado, a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação ou submissão). Por fim, a autocomposição também ocorre através da concessão recíproca efetuada pelas partes (transação). (DELGADO, 2016, p. 1515)

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Tem-se, assim, que a convenção coletiva de trabalho é um acordo entabulado entre a categoria obreira e a categoria econômica, envolvendo na negociação, necessariamente, sindicatos das duas categorias.

Trata-se, portanto, na sua essência de uma regra jurídica válida, de origem privada, formalmente criada por sujeitos coletivos sindicais.

4.3.2 Acordo Coletivo de Trabalho

Sobre o acordo coletivo, assim expressa a CLT, em seu art. 611, § 1º (2017, p. 401):

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

Maurício Godinho (2016, p. 1522), a partir do texto acima transcrito, assim define acordo coletivo de trabalho:

> Pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

Outrora controvertida a desnecessidade do sindicato patronal na pactuação do acordo coletivo (art. 611,§ 1º, da CLT), hoje encontra-se pacificada esta questão. Godinho (2016, p. 1522), explica que a CRFB/88 ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI) referiu-se apenas aos sindicatos de trabalhadores, uma vez que a empresa, por sua própria natureza, já é um ser coletivo. Assim, a partir da vigência da CRFB/88 não mais houve a invalidação deste instituto.

Vencida esta questão, observa-se que os acordos coletivos diferenciam-se das convenções coletivas, porquanto estas são pactuadas entre sindicatos e aqueles entre sindicatos de obreiros e empresas, portanto, em âmbito mais restrito, com efeitos aplicáveis à empresa ou empresas e os trabalhadores envolvidos.

Do ponto de vista substantivo os acordos coletivos são iguais às convenções coletivas, gerando, tal qual estas, normas jurídicas inquestionáveis. Na perspectiva formal também se assemelham às convenções por representar acordo de vontades, embora guardem especificidades em relação aos sujeitos contratantes e abrangência.

Verifica-se, pois, que a CCT é pactuada entre entidades sindicais representativas de empregados e de empregadores, abrangendo, portanto, todas as empresas e respectivos

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

empregados em determinada categoria. Por outro lado, no ACT, a presença sindical somente é obrigatória ao sindicato representativo dos trabalhadores, portanto, com abrangência mais restrita, atingindo apenas os empregados da empresa ou das empresas que subscreveram o referido diploma.

Assim, o ACT não obriga empresas não pactuantes e nem atinge seus empregados, ainda que da mesma categoria econômica e profissional.

4.4 Efeitos Jurídicos dos diplomas negociais coletivos

Sobre os efeitos jurídicos provocados pela convenção coletiva de trabalho e pelo acordo coletivo de trabalho, explica Maurício Godinho (2016, p. 1535):

> Os diplomas negociais coletivos produzem efeitos jurídicos em duas esferas de sujeitos de direito: "as partes convenentes (que sofrem as repercussões diretas das cláusulas obrigacionais) e as bases profissionais e econômicas respectivamente representadas na dinâmica negocial (que recebem as repercussões diretas dos dispositivos normativos elaborados)".

Desta forma, observa-se que os dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais) neles inseridos têm apenas efeitos inter partes. Lado outro, os preceitos normativos (regras jurídicas) produzem efeitos *erga omnes*, obviamente, respeitadas a respectiva representação e base territorial.

Apresenta Godinho (2016, p. 1536) três pontos importantes relativos aos efeitos jurídicos das normas coletivas negociadas que devem ser explicitados, mesmo que resumidamente: a hierarquia entre regras autônomas e heterônomas estatais; a hierarquia entre as regras da convenção coletiva e do acordo coletivo; e as relações entre as regras coletivas negociadas e sua aderência ou não nos contratos de trabalho.

a) Hierarquia entre regras coletivas negociadas e regras estatais: No ramo justrabalhista inexiste a hierarquia de diplomas normativos, mas sim a hierarquia entre regras jurídicas heterônomas e autônomas, sendo que o critério informador da pirâmide hierárquica no Direito do Trabalho é distinto do critério rígido e inflexível do Direito Comum. Neste aplica-se a pirâmide de Kelsen, já naquele prevalece o princípio da norma mais favorável.

b) Hierarquia entre regras do CCT e da ACT: O acordo coletivo advém de negociação coletiva no âmbito estritamente empresarial, o que reduz a força coletiva dos trabalhadores. Maurício Godinho (2016, p. 1541) Lembra que "o sindicalismo de empresa é considerado uma via de submissão sindical à força do polo empregador", uma vez que neste caso os trabalhadores agem simplesmente como mera comunidade específica de empregados e

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

não como uma categoria profissional. Já a convenção coletiva é um diploma negocial mais amplo, contendo maiores garantias aos obreiros.

Registra-se que atual redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) ao art. 620 da CLT dá prevalência ao ACT sobre a CCT. Tal inversão ocorrida na norma citada tem sua constitucionalidade questionada, pois, uma vez que se o acordo "sempre" prevalecer sobre a convenção, independentemente desta ser mais vantajosa, viola o princípio da norma mais favorável, princípio direcionador do caráter teleológico do Direito do Trabalho.

c) A aderência das regras coletivas ao contrato de trabalho: Existem três teorias[44] para interpretar do ponto de vista temporal a aderência das regras contidas nos diplomas negociais coletivos aos contratos de trabalhos: aderência irrestrita; aderência limitada pelo prazo; e aderência limitada por revogação.

A aderência limitada por revogação (ultratividade relativa) era aplicada na seara trabalhista brasileira desde 2012, quando foi alterada a redação da súmula 277 do TST. Entretanto, a partir da Reforma Trabalhista que entrou em vigor no dia 11/11/2017 (Lei n.º 13.467/2017), o legislador reformista sacramentou a aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade), o que tende a desestimular a negociação coletiva, sendo que para o empregador o silêncio é mais benéfico, o que poderá criar um hiato legal altamente nocivo ao trabalhador, podendo ocorrer a supressão de direitos, violando, assim, importantes princípios norteadores do Direito do Trabalho.

5. A PREVALÊNCIA DAS NORMAS AUTÔNOMAS COLETIVAS SOBRE AS NORMAS HETERÔNOMAS ESTATAIS

A alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT implementada através da Lei n.º 13.467, de 13/07/2017, que, segundo o governo, veio para modernizar as relações de trabalho e o Direito do Trabalho no Brasil, tem como um dos seus pilares a prevalência do negociado sobre o legislado.

[44] Três Teorias (DELGADO, 2016, p. 1542)
a)aderência irrestrita ou ultratividade plena: essa teoria sustenta que as regras contidas nos acordos e convenções coletivas ingressam nos contratos individuais de trabalho para sempre, não podendo mais deles serem suprimidas;
b) aderência limitada pelo prazo ou sem ultratividade: considera que os dispositivos dos acordos e convenções coletivas vigoram no prazo assinado, aderindo aos contratos individuais somente até o término da vigência do ACT ou CCT.
c) aderência limitada por revogação ou ultratividade relativa: trata-se de uma posição intermediária em que as regras estabelecidas nos diplomas negociados vigoram até que novo diploma negocial coletivo as revogue de forma expressa ou tácita.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Antes, porém, de adentrar nesta questão, importante informar as significativas modificações trazidas pela CRFB/88 na seara trabalhista e social, o que se faz no tópico seguinte.

5.1 O trabalho e o Direito do Trabalho a partir da Constituição de 1.988

Em todo processo evolutivo do Direito do Trabalho no Brasil[45], o maior ganho social na esfera trabalhista se deu com o advento da CRFB/88, a qual buscou implantar no país um Estado Democrático de Direito, tendo como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

José Afonso da Silva (2012, p. 41) ao comentar o inciso IV, do artigo 1º da CRFB/88, explica que o trabalho constante na Carta Magna é o trabalho como valor social.

> [...] o trabalho cuja valorização constitui fundamento da ordem econômica (art. 170), cujo primado é base da ordem social (art. 193) e que merece a proteção constitucional como matéria-prima dos direitos sociais (art. 6º e 7º). Os valores sociais do trabalho estão precisamente na sua função de criar riquezas, de prover a sociedade de bens e serviços e, enquanto atividade social, fornecer à pessoa humana bases de sua autonomia e condições de vida digna.

É de se lembrar que, por ocasião da construção da CRFB/88, o mundo ocidental estava em profunda transformação, experimentando as mudanças advindas da ideologia neoliberal que apontava para desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, com o advento de grandes flexibilizações normativas e desregulamentação.

[45]EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL - O Brasil até o final do século XIX tinha sua economia fundamentalmente agrícola, cujo sistema econômico era, até então, construído em torno da força de trabalho escravista. De acordo com Maurício Godinho (DELGADO, pág. 111), o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho inicia-se após a abolição da escravatura, em 1.888, e se estende até 1.930. Nessa temporada ocorreram manifestações incipientes ou esparsas protagonizadas por operários, ainda sem a devida capacidade de organização e pressão em prol de seus direitos sociais e trabalhistas. Por outro lado a atuação legislativa neste sentido era também bastante tímida, uma vez que preponderava a concepção liberal clássica não intervencionista. Nova fase inicia-se no ano de 1930, com a derrocada da hegemonia exclusivista do setor cafeeiro, ocasião em que surge um Estado intervencionista estendendo sua atuação à área social. Ocorria, então, a institucionalização do Direito do Trabalho. Nesta fase o Estado Brasileiro, ao mesmo tempo em que maciçamente repreendia os movimentos operários, cuidava de organizar um sistema justrabalhista, porém, estreitamente por ele controlado. Dentro deste período, em 1.943, o modelo justrabalhista estruturado reuniu-se em um único diploma normativo, era o nascimento da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-lei n.º 5.452 de 01/05/1943. Godinho (DELGADO, pág. 114) informa que nessa fase firma-se uma estrutura jurídica e institucional de novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1.945), porém, mantendo seus plenos efeitos até a promulgação da Constituição de 1.988, ocasião em que inicia nova fase do Direito do Trabalho Brasileiro, com as mudanças trazidas pela nova Carta Constitucional, que elevou os direitos trabalhistas à categoria de direitos fundamentais, como pressuposto do Estado Democrático de Direito.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

Neste cenário, o legislador constituinte deslocou os direitos sociais trabalhistas do capítulo da ordem econômica e social[46] da Constituição anterior para o Capítulo II (Dos Direitos Sociais), do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), da CRFB/88, o que fez com que os direitos trabalhistas fossem alçados à condição de direitos fundamentais (cláusulas pétreas), colocando-os a salvo de qualquer ação desregulamentadora, além de estabelecer um patamar mínimo civilizatório.

Certo é que na sociedade atual é extremamente necessário proteger o trabalho e o Direito do Trabalho como forma de possibilitar ao trabalhador condições de vida digna, sob pena de não o fazendo, expô-lo a grande retrocesso social não admitido em um Estado Democrático de Direito que tem seu fundamento maior na dignidade da pessoa humana.

5.2 A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado

A Lei n.º 13.467/2017 tem causado enorme insegurança jurídica, uma vez que questionável a constitucionalidade de vários de seus dispositivos.

Com relação à prevalência do negociado sobre o legislado muito se tem debatido, tanto no meio jurídico como no meio acadêmico, sobre a possiblidade da efetivação de tal preceito normativo, uma vez que a lei parece desprezar princípios basilares do Direito do Trabalho, bem como promover a possibilidade de retrocesso social, com grandes perdas de direitos sociais conquistados.

A justificação do Projeto de Lei n.º 6.787/2016, do Poder Executivo (Reforma Trabalhista), informa que, dentre outros, o projeto tem o objetivo de aprimorar as relações de trabalho por meio da valorização da negociação coletiva[47].

Por sua vez, a Comissão Especial da Câmara de Deputados constituída para emitir parecer sobre o referido projeto apresentou substitutivo, assim afirmando (2017, p. 20):

> O substitutivo apresentado não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para

[46] Desde a Constituição de 1934, os direitos dos trabalhadores estavam inseridos nas normas relacionadas à ordem econômica e social ou apenas à ordem econômica (Constituição de 1937). Somente na CRFB/88 é que tais direitos foram alçados à categoria de direitos fundamentais, como pressuposto do Estado Democrático de Direito.

[47] O projeto em análise tem por objetivo "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorizaçãoda negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão–de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição derepresentante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário". . (http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016 - 02/06/2018, 09:46 horas)

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

> novas modalidades de contratação, que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento.

Em seu voto, o relator Deputado Rogério Marinho (2017, p. 25) informa que o substitutivo propõe que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes.

Mas, o que na visão do Poder Executivo e do relator trata de segurança jurídica e modernização inteligente das relações de trabalho e do Direito do Trabalho; no meio jurídico e acadêmico não passa de desregulamentação e flexibilização nociva ao trabalhador.

Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Barbosa (2018, p. 45), por exemplo, pontuam que o art. 611-A da CLT, "de uma só vez, afasta a legislação protetora, dada a regra de prevalência ali estabelecida no *caput*, e reduz a interferência do juiz na análise da legalidade do negócio coletivo firmado, por seu § 1º combinado com o art. 8º, §3º [da CLT]".

Antônio Humberto de Souza Júnior (2017, p. 277) lembra que "o § 2º do art. 114 da CF aponta que, ao julgar o dissídio coletivo de natureza econômica, a justiça do trabalho deverá respeitar as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". É mais um dispositivo constitucional que veda a flexibilização de direitos assegurados em lei, não podendo haver alterações lesivas ao trabalhador.

Outro ponto que merece atenção e é posicionamento majoritário na doutrina trabalhista é a facultatividade da Contribuição Sindical, o que praticamente a extingue. Ocorre que esta "extinção" instantânea enfraquece sobremaneira os sindicatos, justamente no momento em que teriam de estar mais fortes para lograr êxito nas negociações coletivas, já que o negociado deverá prevalecer sobre o legislado.

O art. 611-A da CLT, com redação dada pela referida lei, dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei quando dispuser, entre outros, sobre determinados itens nele elencados. Por sua vez, o art. 611-B veda a introdução em acordos e convenções coletivas de cláusulas que suprimem ou reduzem alguns direitos nele relacionados.

A literalidade dos artigos mencionados leva à interpretação de que, excepcionando os poucos direitos dispostos no art. 611-B da CLT, todos os demais direitos dos trabalhadores poderão sofrer redução ou serem eliminados através de negociação coletiva, o que destoa completamente do objetivo desta, que é promover melhorias para a classe trabalhadora.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

A prevalência do negociado sobre o legislado acarretando perdas ao trabalhador é extremamente questionada, uma vez que a negociação coletiva tem como papel buscar algo melhor para o trabalhador do que o já existente. Algumas exceções poderão ocorrer, desde que norteadas e regidas pelo princípio da adequação setorial negociada.

Por outro lado, o art. 7º da CRFB/88, em seu *caput* e no inciso XXVI, consagra e reconhece, respectivamente, o princípio da norma mais favorável e aquilo que é pactuado coletivamente:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (grifado)
> [...]
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

Observe também que os dispositivos acima descritos, positivam o princípio da vedação do retrocesso social, uma vez que está inserido no capítulo dos Direitos Fundamentais sociais, direcionando a atividade legislativa do Estado e a função negocial dos sindicatos à promoção de melhorias ao trabalhador.

Como é cediço, a democrática e inclusiva CRFB/88 prestigia e estimula a negociação coletiva em vários de seus dispositivos, retirando do limbo e inércia factuais a dinâmica deste instrumento de solução de conflitos coletivos, no âmbito das relações trabalhistas. Entretanto, surge, em detrimento dos princípios regentes do Direito do Trabalho, mais especificamente dos estudados no capítulo terceiro deste trabalho, a ideia de que a negociação coletiva poderá ser usada como instrumento permissivo de precarização das relações de trabalho e das condições de vida dos trabalhadores brasileiros.

É o que se apresenta na recente Reforma Trabalhista implementada no Brasil, através da Lei n.º 13.467/2017, que veio alterar a Consolidação das Leis do Trabalho em prejuízo do trabalhador brasileiro.

Nesta perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, através da Nota Técnica n.º 08, de 26/06/2017, da lavra do eminente Procurador Geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, afirma que o art. 611-A é um instrumento de desregulamentação do trabalho, uma vez que consiste na imposição de prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho em toda e qualquer situação, com exceção apenas dos direitos previstos no art. 611-B da CLT. (2017, p. 26)

A Nota Técnica n.º 08/MPT (2017, p. 27) assim relata sobre o art. 611-A da CLT:

> A norma viola a **finalidade constitucional da negociação coletiva**, prevista como direito fundamental do trabalhador, no art. 7º, XXVI, da Constituição, **que consiste em garantir que, por meio desse instrumento, os trabalhadores coletivamente organizados em sindicatos possam conquistar "outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social**", conforme expressamente previsto no *caput* do

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

> dispositivo de direito fundamental. Norma fundada no princípio da justiça social (CF/1988, art. 3º, I e III, e 170, III e VIII), **sua interpretação exige coerência com a finalidade constitucional de promover a evolução do patamar de proteção social do trabalhador, o que contrasta com a tentativa legislativa de submeter a negociação coletiva à finalidade flexibilizadora** e redutora do patamar mínimo de proteção social do trabalhador.

Em reflexão bastante sensata, o Procurador Geral do Trabalho (2017, p. 28) assim analisa a negociação coletiva no contexto de direito fundamental:

> Fere a razoabilidade admitir-se que o Constituinte de 1988 haja proclamado a negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador (CF/88, art. 7º, XXVI), para colocá-lo a salvo de investidas legislativas contra a liberdade de negociação coletiva, e que, ao mesmo tempo, haja reduzido esse direito a instrumento de redução de eficácia dos demais direitos fundamentais previstos no mesmo dispositivo (salário, jornada, gratificações, FGTS, férias, adicionais, etc.). Tal interpretação conduziria a admitir-se direito fundamental dotado de mecanismo de autoflagelo, em negação à sua própria fundamentalidade, o que contradiz a racionalidade hermenêutica que se espera de toda a teoria de interpretação constitucional.

Por fim, a Nota Técnica (2017, p. 30) esclarece que, além da inconstitucionalidade, a norma afronta tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, referindo-se às Convenções 98 e 154 da OIT[48], ambas com inegável caráter de direitos humanos, na forma do art. 5º da Constituição.

> Resta evidente, portanto, que também sob a perspectiva dos Sistema Internacional de Direitos Humanos, **a autorização de redução de direitos legais por meio de negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores**. Ao contrário, enfraquece, esvazia e coloca em descrédito diante da sociedade e, especialmente, dos trabalhadores, a negociação coletiva como instrumento pacificador dos conflitos coletivos de trabalho.

Por sua vez, Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 254) anotam que:

> O art. 611-A, da CLT, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017, promove alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.

Explicam os autores que com a prevalência do negociado sobre o legislado, disposto no *caput*, do art. 611-A, a Lei n.º 13.467/2017 "autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem

[48]As Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, tratam, respectivamente, do direito de sindicalização e negociação coletiva (Convenção 98) e de fomento à negociação coletiva (Convenção 154). Segundo a OIT o objetivo geral destas convenções é promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

jurídica e na vida social". Continuam dizendo que, mediante isso, a Reforma Trabalhista também inviabiliza a materialização do direito fundamental ao trabalho digno, uma vez que permite a flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis.

Ainda afirma Godinho e Gabriela (2017, p. 255) que a flexibilização trabalhista decorrente da Lei n.º 13.467/2017 é uma das marcas e sentidos dominantes na reforma, inviabilizando a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e como mecanismo para elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema capitalista. Desta forma, a norma imposta pela reforma desconsidera o princípio constitucional da norma mais favorável, inserido enfaticamente no *caput* do art. 7º da CRFB/88.

6. CONCLUSÃO

A prevalência do negociado sobre o legislado surgiu no ordenamento jurídico laboral brasileiro a partir da Reforma Trabalhista materializada pela Lei n.º 13.467/2017, em vigor desde o dia 11 de novembro de 2.017, ao introduzir tal matéria especialmente no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Um dos pilares da Reforma Trabalhista, a prevalência do negociado sobre o legislado tem provocado muitos e profundos debates no meio jurídico e acadêmico, uma vez que tal instituto procura desfigurar a negociação coletiva dando a ela poderes para reduzir e até mesmo abolir direitos trabalhistas, em total dissonância com o objetivo principal deste instituto, que é a pacificação dos conflitos entre empregados e empregadores e a constante busca de melhorias para a classe obreira.

Todavia, o Direito do Trabalho conta com um conjunto de princípios que forma uma verdadeira teia de proteção, sem a qual não justificaria a existência desse ramo jurídico especializado. Assim, promover a negociação coletiva em prejuízo do trabalhador é aniquilar o próprio Direito do Trabalho com sua estrutura principiológica protetiva e garantidora dos direitos trabalhistas.

Do mesmo modo, promover a negociação coletiva de forma a reduzir direitos sociais trabalhistas é negar o próprio Estado Democrático de Direito, cujos fundamentos, dentre outros, estão assentados na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho. E nesta perspectiva de centralidade da pessoa humana é importante lembrar que a CRFB/88

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

elevou os direitos trabalhistas ao *status* de direitos fundamentais sociais, os quais não poderão sofrer retrocessos.

Desta forma, diante dos resultados obtidos com este estudo, tem-se que os textos normativos trazidos ao ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista deverão ser interpretados de forma a prestigiar a dignidade da pessoa humana e os princípios norteadores do Direito do Trabalho, sendo a aplicação da prevalência do negociado sobre o legislado condicionada à observância dos princípios da proteção, da aplicação da norma mais favorável, da adequação setorial negociada e da vedação do retrocesso social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2016.

BRASIL. PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Nota Técnica n.º 08, de 16/06/2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).** Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=lPCHY69 Acesso em 01 de junho de 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito dotrabalho**. 15. ed.São Paulo : LTr, 2016.

____. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. Ed. São Paulo :LTr, 2017.

JÚNIOR, Antônio Humberto de Souza. **Reforma trabalhista : análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/2017.** São Paulo: Rideel, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. Ed. São Paulo : Saraiva 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. Ed. São Paulo : Saraiva, 2014

PIRES, Rosemay de Oliveira; PIRES, Arnaldo Afonso Barbosa. **A prevalência do negociado sobre o legislado : algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

Creative Commons - Atribuição 4.0 internacional
ISSN 2525-9245

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998

RELATÓRIO DA COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI N.º 6.787/2016, DO PODER EXECUTIVO. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961> Acesso em 02 de junho de 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : Método, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição.** 8. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **Desregulamentar regulamentando**. Revista LTr, São Paulo, v. 59, n. 7, out. 1995.

_____. **Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista.** Belo Horizonte: RTM, 2018.