

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**AMANDA CORADIN**

**REFORMA TRABALHISTA – O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A  
FLEXIBILIZAÇÃO**

**CURITIBA  
2018**

**AMANDA CORADIN**

**REFORMA TRABALHISTA – O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A  
FLEXIBILIZAÇÃO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do  
Centro Universitário Curitiba.**

**Orientadora: Prof. Marcia Kazenoh Bruginski**

**CURITIBA  
2018**

**AMANDA CORADIN**

**REFORMA TRABALHISTA – O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A  
FLEXIBILIZAÇÃO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca examinadora formada pelos professores:

---

Orientadora: Prof. Marcia Kazenoh Bruginski

---

Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

Aos meus pais Hugo e Taciana, que sempre me apoiaram em todos os momentos durante minha caminhada até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais pelo amor, carinho, confiança e pelo apoio dado em todos os momentos.

Agradeço aos meus colegas de curso mais próximos pelos momentos e ideais compartilhados.

Agradeço aos professores que passaram em minha vida, transmitindo suas experiências e conhecimentos que grandemente ajudaram na minha formação e em especial à Professora Marcia Kazenoh Bruginski que me deu total apoio e orientação, além de ter sido muito receptiva, me levando a desenvolver o presente tema.

Sem vocês nada disso seria possível. Obrigada!

“A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho”.

(DELGADO, MAURÍCIO GODINHO)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar as mudanças ocorridas pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, nas negociações coletivas, em especial sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização e suas implicações perante as relações entre empregadores e trabalhadores. A vinda dos artigos 611-A e 611-B pela nova lei, e suas implicações diante do Direito Coletivo de Trabalho. Foi realizada a análise das possíveis realizações de negociações coletivas entre as partes, empregado e empregador e seus sindicatos, para adequar essas relações trabalhistas ao momento social, econômico e político vivenciado, a fim de garantir mais direitos. A partir disso podendo ocorrer o processo da prevalência do negociado sobre o legislado que coloca essa negociação entre as partes em primeiro plano, acima da legislação vigente. Além da análise desses novos artigos já citados acima, há que se observar os limites trazidos ao se realizar a flexibilização dos direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Direito Coletivo do Trabalho, Negociação Coletiva, Prevalência do Negociado sobre o Legislado, Flexibilização.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	06
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO COLETIVO DE TRABALHO</b> .....	09
<b>3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	14
3.1 A negociação coletiva.....	14
3.2 Princípios que regem a negociação coletiva.....	16
3.2.1 Princípio da liberdade associativa e sindical.....	17
3.2.2 Princípio da autonomia sindical.....	18
3.2.3 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.....	19
3.2.4 Princípio da equivalência dos contratantes coletivos.....	20
3.2.5 Princípio da lealdade e transparência da negociação coletiva.....	21
3.2.6 Princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual.....	21
3.2.7 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva.....	22
3.2.8 Princípio da adequação setorial negociada.....	23
3.3 Funções específicas da negociação coletiva.....	24
3.4 Instrumentos da negociação coletiva – Acordos e Convenções Coletivas.....	26
<b>4 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</b> .....	30
<b>5 FLEXIBILIZAÇÃO</b> .....	39
5.1 Flexibilização x Desregulamentação.....	39
5.2 Correntes da flexibilização.....	44
5.3 Classificações da flexibilização.....	45
5.4 Limites da flexibilização.....	47
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	52
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	54



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a finalidade de promover um estudo acerca das mudanças trazidas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista, em relação ao instituto da prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização dos direitos trabalhistas, dentro da negociação coletiva. Desta forma, sob o enfoque desse Direito Coletivo do Trabalho, há uma análise quanto aos direitos e garantias dos trabalhadores em contrapartida com a versatilidade conquistada pela negociação coletiva.

Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado acarreta em uma série de mudanças nas relações entre trabalhador e empregador, eis que consegue adequar a relação de trabalho a situação econômica, política e social vivenciada. As partes das relações trabalhistas possuem um livre-arbítrio para negociar democraticamente os seus direitos ou deveres, até se chegar a um denominador comum, fazendo prevalecer o que foi negociado sobre a própria legislação estatal.

Dessa forma, estudaremos que na flexibilização como o Estado possui uma intervenção reduzida, é garantido ao trabalhador um mínimo indispensável para a proteção dos seus direitos. A Carta Magna de 1988, traz em seu artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que não podem ser modificados, se não em razão da própria lei.

Perceberemos na Reforma Trabalhista, houve a entrada de novos artigos, quanto as limitações referentes ao que pode ser ou não ser matéria de flexibilização ou até mesmo o que pode ser negociado acima da lei.

Deste modo, utilizando-se de uma atuação que corresponda à vontade das partes, observaremos o quão necessário é o dever de responsabilidade ao lidar com os direitos e garantias dos trabalhadores, a fim de se chegar à solução daquele conflito de maneira equilibrada.

## 2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Com o passar dos anos, as mudanças nas relações de trabalho se tornavam cada vez mais significativas. As relações entre trabalhadores e empregadores deu margem, em meados do século XIX, com a Revolução Industrial, ao aparecimento das relações jurídicas entre as partes, ou seja, ao Direito do Trabalho.

As relações de trabalho podem ser individuais ou até mesmo coletivas, ou seja, sendo a primeira hipótese envolvendo o empregador e o trabalhador e a segunda hipótese as relações de trabalho coletivas e suas organizações representativas.<sup>1</sup>

De acordo com Vólia Bomfim Cassar, com o período moderno há a relação de contrato mais evidente, quando o trabalhador passa a servir ao empregador em local próprio para se desenvolver a produção e, não, realizar seu ofício em sua casa. Dessa forma, “a dinâmica social levou à organização dos trabalhadores em associações de socorro mútuo e para reivindicações conjuntas, embriões dos sindicatos que logo surgiriam”<sup>2</sup>.

No Brasil, após a escravidão o trabalho livre e assalariado começou a ficar mais forte, impulsionando os trabalhadores a se unirem e buscarem seus direitos, conforme a Constituição Federal de 1891, que reconhecia a liberdade de associação.<sup>3</sup>

Com as transformações ocorrendo na Europa, o surgimento da Confederação Brasileira do Trabalho (CTB) em 1912 e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, as normas trabalhistas no Brasil começavam a aparecer.

Os trabalhadores possuíam condições de trabalho ruins, quase nenhum direito garantido, o que implicou em movimentações operárias, culminando o

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº 2, abr/jun, 2001. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)> Acesso em 10 de set de 2017.

<sup>2</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 16.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, p. 4.

fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho, dando início à política trabalhista do governo de Getúlio Vargas.

A Constituição Federal de 1934 trouxe à tona a relação da liberdade sindical, o salário mínimo, jornada de oito horas, entre demais outros direitos que mudaram a forma de se estabelecer uma relação de trabalho.<sup>4</sup>

Conforme o entendimento de Mauricio Delgado Godinho:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.<sup>5</sup>

Não obstante, foi aprovado o Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, o qual regulou a associação em sindicato brasileira. Dessa forma, de acordo com o artigo 1º do Decreto-Lei:

Art. 1º É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.<sup>6</sup>

Consagrando a pluralidade sindical no Brasil, impactando na proteção do trabalhador e nas relações com o próprio empregador, diminuindo a disparidade entre as partes. Começando a surgir também o que seriam as negociações coletivas de trabalho, um dos mais importantes métodos de solução de conflitos das relações de trabalho.

Após, com o golpe de estado e com a Constituição Federal de 1937, apareceu o regime da unicidade sindical, onde se intensificou a interferência do

---

<sup>4</sup>PORTAL BRASIL. **Evolução das Relações Trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>> Acesso em 10 de set de 2017.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 63.

<sup>6</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Lei que regula a associação em sindicato. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 5 de jul. de 1939. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del1402.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm)> Acesso em 10 de set de 2017.

estado, o qual resiste até os dias de hoje, abolindo a pluralidade sindical, além da proibição da greve. De acordo com Pedro Paulo Teixeira Manus:

Ainda que sob o regime corporativo, a atuação sindical entre nós é cada vez mais frequente, trazendo sempre melhoria nas condições de vida e de salário dos trabalhadores. Vejam-se a propósito a Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949, que instituiu o repouso semanal remunerado, e a Lei no 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a Gratificação Natalina, conhecida como o décimo terceiro salário, estas que são frutos da ação sindical entre nós.<sup>7</sup>

Em 1943, entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde as normas trabalhistas foram reunidas, além de submeter as organizações sindicais ao controle estatal.<sup>8</sup> Era formada pelas regras jurídicas da época, com organização sindical por meio de categorias, com normas de autorizações para a sua constituição, administração e atuação, tendo a obrigatoriedade do pagamento de suas contribuições, sendo que o Ministério Público inspecionava.<sup>9</sup> Conforme seu artigo 511 e seguintes:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.<sup>10</sup>

Com a Constituição de 1946 houve mudanças com o retorno do direito à greve e um rol de direitos trabalhistas maior que os já apresentados nas Constituições dos anos anteriores.<sup>11</sup> Manteve os sindicatos ainda interligados às funções delegadas de poder público.

Ademais, ao longo dos anos que se passaram foi disposto como garantia do trabalhador o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados (Lei

<sup>7</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 12.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>9</sup> MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 6.

<sup>10</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>11</sup> GARCIA, 2016, p. 4.

605/1949), a regulamentação das atividades dos empregados que eram vendedores-viajantes (Lei 2,757/1956), a instituição da gratificação natalina, ou seja, décimo terceiro salário (Lei 4,090/1962).<sup>12</sup>

Adveio então a Constituição Federal de 1967, a qual permitia os sindicatos a realizar cobranças para a realização de suas atividades, passou a prever o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Percebe-se que no Brasil se torna imperativa a presença dos sindicatos de trabalhadores para o direito coletivo, principalmente para a realização das negociações coletivas.

Com a chegada da Carta Magna de 1988, observou-se a disposição dos “Direitos Sociais” e a regulação da matéria do Direito do Trabalho, em seus artigos 7<sup>a</sup> ao 11.<sup>13</sup>

Assim, denota-se os progressos no âmbito sindical, como demonstrado em seu artigo 8<sup>o</sup>, o qual diz que “é livre a associação profissional ou sindical”<sup>14</sup>, observados os presentes requisitos dispostos em seus incisos, além de proporcionar maior autonomia a esses órgãos. Outro ponto a ser destacado é o artigo 9<sup>o</sup> que assegura o direito de greve em caráter constitucional.

Diante do disposto na Carta de 1988, houve uma democratização da estrutura sindical no Brasil, com o fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho em sintonia com os direitos sociais. Nas palavras de Mauricio Delgado Godinho:

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas a dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> GARCIA, 2016, p. 4.

<sup>13</sup> Ibid, p. 4.

<sup>14</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>15</sup> DELGADO, 2003, p. 15.

Nota-se que se mostra tênue a linha separatória entre os segmentos do Direito Individual e do Coletivo de Trabalho, como visto tendo os sindicatos grande importância para este último.

O Direito Coletivo ao longo dos anos mostrou-se capaz de realizar diplomas próprios entres os seres da relação trabalhista, para tanto pode até mesmo alterar o que já havia sido disposto pelo Direito Individual, surgindo meios judiciais e extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos entre as partes.<sup>16</sup> Ainda assim, de acordo com o autor já citado acima:

Desde a Carta de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do Direito Coletivo, lançando ao estudioso a necessidade de pesquisar critérios objetivos de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas tradicionais da ordem jurídica do país.<sup>17</sup>

Dessa forma, os seres coletivos das relações de trabalho possuem uma certa autonomia para realizar a solução de seus conflitos, importância dada ao instrumento de negociação coletiva.

Em 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”.<sup>18</sup> Não obstante, nota-se que há novos pontos de observação acerca do Direito Coletivo de Trabalho.

---

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)> Acesso em 15 de set de 2017.

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)> Acesso em 15 de set de 2017.

<sup>18</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 15 de set de 2017.

### 3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Observaremos no presente capítulo o que o instituto da negociação coletiva representa aos entes coletivos de trabalho e sua importância na atualidade, juntamente com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.

#### 3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O Direito Coletivo de Trabalho regulamenta a atuação coletiva, realizada tanto autonomamente quanto através de sindicatos. Caracterizou-se pela dinâmica de atuação grupal obreira, por empates envolvendo grupos sociais.<sup>19</sup>

Dentro do Direito Coletivo de Trabalho encontra-se o instrumento da Negociação Coletiva, que é a forma mais eficiente de solução de conflitos coletivos no âmbito trabalhista.<sup>20</sup> É um dos pilares democráticos, realizado sobre a perspectiva da lealdade, transparência, boa-fé, diálogo e do direito à informação.

De acordo com o Ministro Luis Roberto Barroso:

A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e participação.<sup>21</sup>

Dessa forma, nota-se que se funda na teoria da autonomia privada coletiva, suprimindo por vezes a insuficiência do contrato individual de trabalho, e atende às

---

<sup>19</sup> DELGADO, 2003, p. 18.

<sup>20</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 1.431.

<sup>21</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la**. Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 12 de out de 2017.

especificidades das partes da relação de trabalho.<sup>22</sup> Observa-se presente o princípio do interesse coletivo sobre o individual, a vontade da maioria deve prevalecer como formas de se atingir melhorias na condição social do trabalhador.

A negociação coletiva é até mesmo um tema tratado no âmbito internacional por diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual incentiva e considera a esse instrumento como a melhor forma de solução de conflitos.<sup>23</sup>

Em sua Convenção de nº 87, informou sobre a liberdade de organização e reconheceu a negociação coletiva como uma das condições para se alcançar a liberdade sindical.<sup>24</sup> A Convenção nº 98/1949, dispôs sobre os direitos dos trabalhadores sobre os sindicatos e até mesmo das negociações coletivas para regular os termos e condições de empregos existentes. Na Convenção de nº 154/1981, ressaltou a importância do fomento à realização das negociações coletivas.<sup>25</sup>

As partes na negociação coletiva buscam discutir, aproximar seus entendimentos, suas peculiaridades, de forma pacífica, a fim de solucionar seus conflitos, reduzindo a participação do Estado nessas lides.<sup>26</sup>

No entendimento de Vólia Bomfim Cassar<sup>27</sup>, há um efeito equilibrador na negociação coletiva, sendo esta elástica e flexível ao ponto de proteger ora os trabalhadores ora na preservação da própria empresa. Nas palavras dessa mesma autora:

Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta barganha.<sup>28</sup>

---

<sup>22</sup> MARQUES; ABUD, 2013, p. 202.

<sup>23</sup> CASSAR, 2015, p. 1.235.

<sup>24</sup> Ibid., p. 202.

<sup>25</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 12 de out de 2017.

<sup>26</sup> CASSAR, op. cit., p. 1.236.

<sup>27</sup> Ibid., p. 1.235.

<sup>28</sup> Ibid., p. 1.238.



Não obstante, o instrumento da negociação coletiva é um meio de autocomposição, que são aquelas que as partes coletivas contrapostas ajustam suas diferenças de modo autônomo, sem interferências de outros agentes e, assim, celebram documento pacificatório, que é o diploma coletivo negociado de forma democrática, conduzindo interesses trabalhistas, econômicos impactando na área social. Conforme Mauricio Godinho Delgado<sup>29</sup>, a autotutela envolve o próprio sujeito que busca de forma unilateral, alcançar seu interesse “impondo-se à parte contestante e à própria comunidade que o cerca”.

Na heterocomposição existe a figura de um agente exterior as partes originais do conflito, que busca solucionar as divergências existentes, o qual obtém para si, em um grau maior ou menor, a transferência do direcionamento de como será realizado a dinâmica dessa solução.<sup>30</sup>

Ademais, o instrumento da negociação coletiva é reforçado nas jurisprudências brasileiras, com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), em 30 de abril de 2015, pelo voto do ministro Luís Roberto Barroso, no acórdão do RE 590415/SC, da seguinte forma:

As normas paternalistas, que podem ter seu valor no direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz.<sup>31</sup>

Demonstra-se o diálogo e democratização entre as partes, contribuindo para a definição de regras que estarão presentes no seu ambiente laborativo.

### 3.2 PRINCÍPIOS QUE REGEM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

---

<sup>29</sup> DELGADO, 2003, p. 120.

<sup>30</sup> Ibid., p. 121.

<sup>31</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 13 de out de 2017.

Dentro do Direito do Trabalho nota-se a presença de dois segmentos, ou seja, do Direito Individual e do Coletivo e, cada um deles engloba regras, institutos e princípios próprios.<sup>32</sup> De acordo com Vólia Bomfim Cassar:

Os princípios de Direito Coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo. Uma negociação coletiva necessita de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais. Os princípios da negociação coletiva destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade.<sup>33</sup>

Portanto, os princípios ajudam a organizar, e facilitar a relação dos seres coletivos, tanto o empregador quanto o trabalhador, mediante às organizações sindicais.<sup>34</sup>

### 3.2.1 Princípio da liberdade associativa

Se encontra pautado pela democracia e o pluralismo nas relações sindicais, que veda a intervenção do Estado, impondo liberdade de fundação e atuação das organizações sindicais. A visão da liberdade sindical no Brasil foi marcada pelo prestígio do direito individual do trabalho sobre o coletivo.<sup>35</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou a Convenção 87, de 1948, a qual regula a liberdade sindical, havendo a não interferência estatal, para a constituição dessas organizações e a filiação ou desligamento, porém essa convenção não foi ratificada pelo Brasil<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> DELGADO, 2003, p. 39.

<sup>33</sup> CASSAR, 2015, p. 1.213.

<sup>34</sup> DELGADO, op. cit., p. 39.

<sup>35</sup> GARCIA, 2016, p. 770.

<sup>36</sup> CASSAR, op. cit., p. 1.213.

A Constituição Federal de 1988<sup>37</sup> protege a liberdade sindical em seu artigo 8º, inciso V, dispondo que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. Nas palavras de Mauricio Delgado Godinho:

A liberdade associativista tem uma dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa) ao lado de uma dimensão negativa (prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade). Ambas estão mencionadas no texto magno (“ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado” – art. 5º, XX, CF/88).<sup>38</sup>

No Brasil, a definição de sindicato envolve a incorporação da classe, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>39</sup>, em seu artigo 511, caput, juntamente com a noção de categoria profissional.

Há alguns incentivos quanto à sindicalização, chamadas de cláusulas de segurança sindical ou sindicalização forçada, visando o fortalecimento dessas organizações, colocando em confronto com o próprio princípio da liberdade sindical em questão.<sup>40</sup>

Portanto, a liberdade associativa implementa regras jurídicas que asseguram a existência e afirmam o potencial dos seres coletivos, em especial dos obreiros.<sup>41</sup>

### 3.2.2 Princípio da autonomia sindical

De acordo com Mauricio Delgado Godinho, o princípio se traduz:

---

<sup>37</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) > Acesso em 08 de nov de 2017.

<sup>38</sup> DELGADO, 2003, p. 45.

<sup>39</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto–Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>40</sup> DELGADO, op. cit., p. 45.

<sup>41</sup> Ibid, p. 48.

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresárias ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.<sup>42</sup>

Somente com a Carta Magna de 1988 que foi possível se alcançar um escopo de ordem jurídica para este princípio, onde se aumentou seu âmbito de atuação judicial, administrativa e extrajudicial, nas negociações de trabalho. Conforme demonstra o artigo 8<sup>a</sup>, em seus incisos I, III e VI da CF:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; (...)  
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;  
IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;<sup>43</sup>

A autonomia sindical firma uma garantia de autogestão e auto-organização, sem limitações quanto a sua estruturação interna, de atuação e sustentação econômica.<sup>44</sup>

### 3.2.3 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

Com esse princípio, tem-se que a validade do processo coletivo, ou seja, das negociações coletivas se dá de acordo com a intervenção dos sindicatos, salvo

---

<sup>42</sup> DELGADO, 2003, p. 49.

<sup>43</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 08 de nov de 2017.

<sup>44</sup> NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1.303.

algumas exceções, como a recusa nas negociações ou ausência de sindicato na categoria profissional.<sup>45</sup>

Os sindicatos possuem papel de grande importância no Direito do Trabalho brasileiro. De acordo com Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto:

No Direito Brasileiro, cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III, CF), sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).<sup>46</sup>

Assim, denota-se que não há como realizar de forma direta entre trabalhador e empresa uma negociação coletiva, ainda que seja de forma democrática, pois qualquer pacto que for estipulado entre as partes terá caráter de mera cláusula contratual, sem o poder de instaurar uma regra jurídica, que só seria possível com a intervenção do sindicato da categoria.<sup>47</sup>

A intervenção dos sindicatos é necessária para que se criem normas jurídicas e, assim, resguardar as garantias fundamentais dos interesses sociais das partes.<sup>48</sup>

#### 3.2.4 Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

Os trabalhadores possuem sua face coletiva através de seus entes associativos, no caso, os sindicatos. Já o empregador já é um ente coletivo, mesmo isoladamente, sem ter que se agrupar a nenhum ente sindical.<sup>49</sup>

De acordo com o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, os entes negociadores, coletivos, devem ser equivalentes, gozando de instrumentos eficazes de atuação e que possam incidir nas relações sociais.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> CASSAR, 2015, p. 1.217.

<sup>46</sup> NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1.304.

<sup>47</sup> DELGADO, 2003, p. 52.

<sup>48</sup> Ibid, p. 53.

<sup>49</sup> DELGADO, loc. cit.

<sup>50</sup> NETO; CAVALCANTE, op. cit., p. 1.305.

Isso possibilita que haja menos disparidade entre as partes, visando um tratamento mais igualitário e justo, acentua-se então um Direito mais protecionista e intervencionista que é característica do Direito Individual de Trabalho.<sup>51</sup>

### 3.2.5 Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

De acordo com Mauricio Delgado Godinho, o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, tem o intuito de certificar “condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho”.<sup>52</sup> Ainda nas palavras desse mesmo autor:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quando às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.<sup>53</sup>

Dessa forma, nota-se imprescindível a utilização da boa-fé nesse princípio de lealdade e transparência que são pilares para a celebração das negociações coletivas, eis que as partes ao realizarem esse instrumento acabam por apresentar propostas e contrapropostas, produzindo com o resultado, efeitos de âmbito trabalhista dentro do contrato de trabalho, e com incidência social.

### 3.2.6 Princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual

---

<sup>51</sup> DELGADO, 2003., p. 54.

<sup>52</sup> Ibid., p. 55.

<sup>53</sup> Ibid., p. 56.

Este princípio tem grande importância dentro do Direito Coletivo do Trabalho, pois se preocupa com a realidade que o trabalhador e o empregador vivem. No entendimento de Vólia Bomfim Cassar:

O Direito Coletivo se preocupa com a melhoria da condição social do trabalhador. Para tanto, a vontade da maioria prevalece sobre os interesses da minoria. Este critério retrata o princípio da solidariedade social da coletividade conjugado com o da democracia interna, pois a solução é tomada no interesse do grupo, de acordo com o que lhe for, naquele momento, melhor.<sup>54</sup>

O que é decidido com base na coletividade poderá se estender para os demais, ou seja, incidir socialmente. A negociação coletiva possui esse intuito, se preocupa com a coletividade e não apenas com um indivíduo, possuindo uma certa autonomia para propor supressão, flexibilização e até mesmo permitir, em certos casos, a redução de direitos.<sup>55</sup>

### 3.2.7 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva implica em uma das propostas trazidas pelo próprio instrumento negociado, eis que ao se firmarem os contratos coletivos, acordos ou convenções, são criadas regras jurídicas.<sup>56</sup>

Importa na materialização de normas jurídicas pelos entes coletivos e, não apenas, de normas contratuais ou obrigacionais. As normas contratuais possuem fontes obrigacionais e de direitos específicos, concretos e pessoais, de acordo com o entendimento de Mauricio Delgado Godinho<sup>57</sup>, incidindo apenas a seus contratantes. Tendo as normas jurídicas caráter geral, formal e impessoal, não aderindo permanentemente às relações pactuadas.

---

<sup>54</sup> CASSAR, 2015, p. 1.214.

<sup>55</sup> CASSAR, loc. cit.

<sup>56</sup> NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1.305.

<sup>57</sup> DELGADO, 2003, p. 58.

### 3.2.8 Princípio da adequação setorial negociada

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Esse princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.<sup>58</sup>

A negociação coletiva de trabalho possui a função de adequar os interesses e direitos dos trabalhadores e até mesmo da empresa, de acordo com a realidade social, econômica, territorial em que estão inseridas. Ou seja, o instrumento negociado acaba por flexibilizar determinados direitos e obrigações previstos em lei, como, por exemplo, a redução de salário.<sup>59</sup> Conforme cita também Jair Cairo Júnior:

Em face da aplicação desse princípio, as normas oriundas da manifestação de vontade das entidades coletivas trabalhistas poderão prevalecer diante das normas estatais do Direito do Trabalho. Para isso é necessário, na opinião do mencionado Autor, que salvaguardem um padrão de direitos trabalhistas superior ao previsto na legislação heterônoma estatal; ou, no máximo, **possam flexibilizar tão somente aqueles direitos laborais de indisponibilidade relativa**, como ocorre com a compensação ou prorrogação da jornada de trabalho.<sup>60</sup>

Há certas possibilidades de supressão de direitos, os quais são exceções, admissíveis de acordo com a lei vigente, buscando proteger os interesses dos entes coletivos, como por exemplo, visar a manutenção do nível de emprego. Ademais, há direitos sociais e trabalhistas que são considerados mínimos para a existência digna assegurados pela Carta de 1988.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> DELGADO, 2003, p. 59.

<sup>59</sup> CASSAR, 2015 p. 1.236.

<sup>60</sup> CAIRO JUNIOR, Jair. **Flexibilização - Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizacao-cdt/4006-flexibilizacao-reformatrabalista>> Acesso em 07 de mar de 2018.

<sup>61</sup> GARCIA, 2016, p. 767.



De acordo com Vólia Bomfim Cassar<sup>62</sup>, a Reforma Trabalhista trouxe os artigos 611-A e 611-B, em que o primeiro trata de redução e supressão de direitos mediante a realização de negociação coletiva, e, o segundo artigo mostra a limitação desse poder.

Nota-se que o princípio da adequação setorial negociada se enquadra com os artigos trazidos pela Lei nº 13.467/2017, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado e o instituto da flexibilização que serão abordados neste trabalho.

### 3.3 FUNÇÕES ESPECÍFICAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Nota-se que as negociações coletivas possuem funções jurídicas específicas que podem ser de natureza normativa, obrigacionais e compositivas, que agem regulando às relações de trabalho entre empregador e trabalhador, fixando obrigações ao que foi negociado entre as partes e também convencionando normas para eventuais conflitos de acordo com a aplicação da solução decorrente do próprio diploma realizado pela negociação.<sup>63</sup> De acordo com Vólia Bomfim Cassar:

Caracteriza-se como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material, as negociações coletivas têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora. Além disso, se destina à composição de conflitos, logo, também tem função pacificadora, servindo de importante instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social. Não se está negando com isso o caráter obrigacional das normas resultantes da negociação coletiva, mas tão somente apontando as funções jurídicas mais importantes.<sup>64</sup>

Dentre as funções há algumas inerentes para o desenvolvimento das negociações coletivas. A função de geração de normas jurídicas é uma das mais importantes, eis que acaba gerando regras jurídicas que se distanciam de meras

---

<sup>62</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. CLT comparada e atualizada com a Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017, p. 318.

<sup>63</sup> GARCIA, 2016, p. 816.

<sup>64</sup> CASSAR, 2015, p. 1.236.

cláusulas obrigacionais, normatizando os contratos de trabalho das respectivas bases representadas no instrumento da negociação.<sup>65</sup>

Há que se falar que a negociação coletiva age como um flexibilizar para a formação dessas novas normas, para que o foi discutido e modificado de seus direitos não prejudiquem as partes e, com isso, não ocasione uma supressão de direito sociais e fundamentais.

Com a função de geração de normas jurídicas, o que é negociado entre as partes acaba prevalecendo até mesmo sobre o que é legislado, assim as partes podem regular esses dispositivos para a fim de incidir na realidade em que estão inseridos no momento da realização do instrumento da negociação.<sup>66</sup>

Outro ponto notável é a pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, a qual surgem em torno da natureza grupal, coletiva das relações trabalhistas, buscando solucionar importantes conflitos sociais.<sup>67</sup>

Não obstante, há também as funções políticas, econômicas e sociais., pois a negociação coletiva age se tornando um relevante instrumento de democratização de poder, no âmbito social e de trabalho.

A função política se desenvolve de acordo com que é estimulado o diálogo das partes com interesses distintos, que de certa forma é capaz de impactar dentro da sociedade negativamente. Assim, quando se é resolvido pacificamente há uma valorização destas ações que implicam socialmente.<sup>68</sup>

No tocante a função econômica, tem-se que com a negociação coletiva existe a possibilidade de realizar uma distribuição de riquezas, ou seja, uma adaptação gerando impactos ao quadro socioeconômico do país, ao estabelecer novas condições ao contrato de trabalho das partes.<sup>69</sup>

E por fim, temos a função social que possibilita um desenvolvimento e progresso social, caracterizada pela participação tanto do trabalhador como do empregador para se chegar à solução do conflito existente a fim de buscar uma justiça social.<sup>70</sup>

---

<sup>65</sup> DELGADO, 2003, p. 123.

<sup>66</sup> DELGADO, loc. cit.

<sup>67</sup> Ibid., p. 124.

<sup>68</sup> CASSAR, 2015, p. 1.237.

<sup>69</sup> GARCIA, 2016, p. 816.

<sup>70</sup> GARCIA, loc. cit.

Nesse sentido, o instrumento da negociação coletiva age de um modo amplo para dirimir as divergências entre as partes e exercer efeitos em todos os âmbitos da sociedade, utilizando-se da democratização para se chegar a um resultado justo.

### 3.4 INSTRUMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Não obstante ao exposto acima apresentado, o objetivo essencial da negociação coletiva é o caráter primordial de buscar resolver interesses distintos das partes para se chegar a um denominador comum. Com a resolução da negociação coletiva podem ser produzidos dois instrumentos normativos, sendo eles o acordo coletivo e a convenção coletiva, os quais estão disciplinados na Carta Magna de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Possuem a função de definir quais as condições de trabalho exercidas que serão aplicadas aos contratos individuais de uma categoria econômica.<sup>71</sup>

A Convenção Coletiva de Trabalho é definida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 611, *caput*, como sendo “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.”<sup>72</sup>

De acordo com a doutrina de Vólia Bomfim Cassar sobre o assunto da Convenção Coletiva:

Por sua vez a convenção coletiva de trabalho é um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria.

---

<sup>71</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 12 de out de 2017.

<sup>72</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

Também tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial dos respectivos sindicatos – art. 611, caput da CLT.<sup>73</sup>

Neste panorama, os sindicatos exercem a função de negociar com as partes o diploma da convenção coletiva de trabalho, onde realizam nas palavras de Mauricio Godinho Delgado<sup>74</sup> “acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais (pactos, contratos).”

Nas convenções há o envolvimento tanto dos sindicatos da categoria econômica correspondente, ou seja, das empresas, quanto dos sindicatos da categoria profissional, dos trabalhadores.<sup>75</sup>

As convenções coletivas acabam criando normas autônomas, dessa forma se tornam contratos sociais, privados, que produzem essas regras jurídicas, de caráter normativo e, não apenas cláusulas obrigacionais.<sup>76</sup> O que foi acordado entre as partes, dessa forma, afeta todas as empresas e todos os trabalhadores da base territorial dos sindicatos dos entes patronais e obreiros.<sup>77</sup>

Já o Acordo Coletivo está presente no artigo 611, §1 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual diz “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.”<sup>78</sup>

Assim, denota-se que os acordos coletivos podem estabelecer normas genéricas e abstratas, de aplicabilidade aos contratos individuais, que são firmadas pela própria empresa com o sindicato da categoria profissional.<sup>79</sup>

---

<sup>73</sup> CASSAR, 2015, p. 1.249.

<sup>74</sup> DELGADO, 2003, p. 137.

<sup>75</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 12 de out de 2017.

<sup>76</sup> DELGADO, op. cit., p. 144.

<sup>77</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)> Acesso em 12 de out de 2017.

<sup>78</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>79</sup> GARCIA, 2016, p. 818.

Na Carta Magna de 1988<sup>80</sup> é possível observar o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas pelos seus artigos 7º, XXVI juntamente com a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, conforme o artigo 8º, inciso VI. Nesse sentido, para Mauricio Godinho Delgado:

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença dos sindicatos no pólo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento que a Carta de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas a entidade sindical obreira. É que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encouraçado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva mesmo. Portanto, não houve invalidação do instituto do acordo coletivo a contar da vigência da nova Constituição.<sup>81</sup>

Deste modo, os acordos coletivos não envolvem obrigatoriamente sindicatos de empresas e dos trabalhadores, envolvendo o sindicato de uma categoria profissional com uma ou mais empresas de categoria econômica correspondente, eis que pelas palavras de Mauricio Godinho Delgado, os entes patronais já são seres coletivos.<sup>82</sup>

Os acordos coletivos realizados, diferentemente das convenções, possuem um efeito mais limitado, eis que atingem somente às empresas e aos trabalhadores envolvidos na realização do acordo e, não, toda a categoria. Mas da mesma forma, formalmente o acordo traduz o acordo de vontade das partes, com especificidade aos sujeitos que estão firmando o instrumento, consubstanciando regras jurídicas dirigidas as relações de trabalho.<sup>83</sup>

Com a vinda da Lei nº 13.467/2017, foi incluído o §3º, no artigo 8º, o qual determinará que ao se analisar os instrumentos de acordo e convenção coletiva, a

---

<sup>80</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) > Acesso em 08 de out de 2017.

<sup>81</sup> DELGADO, 2003, p. 137.

<sup>82</sup> Confederação Nacional da Indústria. **Negociação Coletiva: o que é e por que valorizá-la**. Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf) > Acesso em 12 de out de 2017.

<sup>83</sup> DELGADO, op. cit., p. 138.

Justiça do Trabalho deve observar o disposto no artigo 104 do Código Civil, e ir em conformidade ao princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva.

Assim exposto:

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

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.<sup>84</sup>

Conforme entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Os elementos essenciais do negócio jurídico são a declaração de vontade, as partes, o objeto e a forma. A convenção e o acordo coletivo são negócios jurídicos com eficácia normativa, produzidos em razão do exercício da autonomia privada coletiva, a qual é considerada o poder jurídico e social que produz as normas decorrentes de negociação coletiva de trabalho. Justamente por isso, o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República assegura o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.<sup>85</sup>

Não obstante, no artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observa-se que os acordos e convenções possuem o prazo máximo estipulado de 2 (dois) anos, para se manterem em vigência.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 21 de mar de 2018.

<sup>85</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Alterações na Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho**. Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista II. TRT – 9ª Região. Vol. 7 – nº 62 – Set/Out 2017.

<sup>86</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

#### 4 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Na negociação coletiva, tem-se observado a necessidade de se adequar a realidade das partes ao que será determinado no final do instrumento, ou seja, farão parte das cláusulas que serão formadas.

Além disso, a utilização do instituto da flexibilização corrobora para que isso aconteça, eis que impõe as partes a adaptar o necessário ao momento vivenciado e, assim, muitas vezes firmar acordos em harmonia com a lei, porém que se sobressaiam a elas.

No entendimento de João Carlos Teixeira e Renan Bernardi Kalil<sup>87</sup>, o legislado é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho juntamente com a Carta Magna de 1988, os quais regulam o trabalho subordinado. E o negociado é realizado dentro dos Acordos Coletivos e das Convenções Coletivas de Trabalho, com o intuito de estipular condições de trabalho que regerão dentro dos próprios contratos trabalhistas.

Dessa forma, hoje em dia é possível perceber que as partes utilizam a negociação coletiva a fim de modificarem uma norma jurídica para aquilo que necessitam, reduzindo ou aumentando a sua carga.

Há dois principais princípios que mais se relacionam com a prevalência do negociado sobre o legislado, sendo eles, o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada, conforme já foi exposto neste trabalho.

A criatividade jurídica da negociação coletiva, coloca que as negociações coletivas e os seus instrumentos têm o poder criar normas jurídicas, ajustadas democraticamente para se adequar à realidade social de trabalhado em que estão inseridas, que sejam em harmonia com as leis heterônomas estatais.<sup>88</sup>

O princípio da adequação setorial negociada, foi tratado pelo autor Mauricio Delgado Godinho basicamente elevando-o à prevalência do negociado sobre o legislado, eis que admite a harmonização entre as normas jurídicas produzidas pela

---

<sup>87</sup> TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/6bf076b6-a355-45eb83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES)> Acesso em 12 de mar de 2018.

<sup>88</sup> DELGADO, 2003, p. 57.

negociação coletiva e as normas jurídicas da legislação heterônoma estatal, ou seja, as vontades das partes poderiam prevalecer diante de normas estatais trabalhistas.<sup>89</sup>

No entanto, na opinião desse mesmo autor, seria necessário ter um padrão de direitos superiores previstos, para garantir um mínimo aos trabalhadores, ou até mesmo que possa haver flexibilização daqueles direitos de indisponibilidade relativa. Neste sentido, conforme entendimento de Mauricio Delgado Godinho:

Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas; *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).<sup>90</sup>

Assim, existem correntes que defendem que o negociado prevaleça sobre o legislado, desde que haja amparo dos sindicatos dos trabalhadores nas negociações coletivas.<sup>91</sup> Antes da Reforma Trabalhista de 2017, ou seja, antes da vigência da Lei nº 13.467/17, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho era no sentido de não ser possível a ocorrência da prevalência da negociação coletiva sobre as normas estatais do trabalho quando for acordado algo que fosse menos benéfico que a própria lei, salvo nos casos estipulados na Carta Magna de 1988.<sup>92</sup>

Porém, hoje em dia, o entendimento do nosso Supremo Tribunal Federal, de acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia é:

A respeito do tema, observa-se na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a nítida tendência de se prestigiar e reconhecer a prevalência das normas coletivas negociadas em face da legitimação trabalhista,

<sup>89</sup> DELGADO, 2003, p. 59.

<sup>90</sup> Ibid., p. 61.

<sup>91</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 125.

<sup>92</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Prevalência do Negociado sobre o Legislado – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4074-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 de nov 2017



notadamente em matérias relacionadas a salário e jornada de trabalho, tendo como fundamento os mencionados preceitos constitucionais.<sup>93</sup>

Entretanto, neste sentido cabe ressaltar que no Estado Democrático de Direito, a autonomia coletiva das partes não deve ser utilizada para precarização dos direitos trabalhistas, mas pode reduzir temporariamente determinados direitos, para uma melhoria social, adaptando-se as normas jurídicas às necessidades vivenciadas.<sup>94</sup> Conforme exposto por Luiz Carlos Amorim Robortella:

Por outro lado, a prevalência da negociação coletiva sobre a lei submete-se a muitos limites, tais como a Constituição Federal, as leis complementares e outras, de natureza tributária, previdenciária, assim como as relativas ao FGTS, programa alimentação e vale transporte.<sup>95</sup>

Ainda que a CLT se mostre rígida e prossiga com a tutela homogênea, as relações trabalhistas possuem uma característica de heterogeneidade, que necessita que as normas se adaptem à relação de trabalho das partes, preservando empregos e aumentando a capacidade de sobrevivência da empresa e a autonomia econômica. Além disso, há um respeito maior quanto às normas produzidas pelos interessados.<sup>96</sup>

Além do mais, com a vinda da Lei nº 13.467/17, ou seja, com a Reforma Trabalhista de 2017, foram introduzidos os artigos 611-A e 611-B à Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 611-A, contém uma relação de caráter exemplificativa de direitos trabalhistas que podem ser negociados por meio da negociação coletiva, ainda que acabem sendo menos benéficos se comparados a ordem do sistema legal. Deste modo:

---

<sup>93</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Negociado e Legislado na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

<sup>94</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Negociado e Legislado na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

<sup>95</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado II – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 58.

<sup>96</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado II – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 58.

“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.<sup>97</sup>”

Conforme exalta Henrique da Silva Louro<sup>98</sup>, a prevalência do negociado sobre o legislado pode ocasionar uma supressão ou até mesmo uma redução dos direitos expostos pelo artigo 611-A da CLT caso a negociação seja realizada em um contexto socioeconômico desfavorável e sem o apoio dos sindicatos representantes da base.

Ademais, observa-se que no artigo 611-A, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que não há necessidade de contrapartidas no instrumento coletivo, eis que não é um vício jurídico<sup>99</sup>. Dessa forma:

---

<sup>97</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 10 de nov de 2017.

<sup>98</sup> Louro, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>> Acesso em 21 de mar de 2018.

<sup>99</sup> Louro, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>> Acesso em 21 de mar de 2018.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:(...)

§ 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.(...)<sup>100</sup>

No entanto, no artigo 611-A, §3º, da CLT, traz um amparo maior ao trabalhador, eis que há exposta a contrapartida obrigatória no prazo de vigência do instrumento coletivo que tratar de redução de jornada ou salário. Conforme exposto na legislação:

Art. 611-A. (...)

§ 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.<sup>101</sup>

O art. 611-B da CLT identifica um rol taxativo de direitos trabalhistas que não podem ser reduzidos ou eliminados por meio da negociação coletiva. Assim:

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

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

<sup>100</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 21 de mar de 2018.

<sup>101</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 21 de mar de 2018.

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

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

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”<sup>102</sup>

Basicamente, nota-se que se trata de direitos tanto individuais como coletivos que se encontram previstos na própria Constituição de 1988. De acordo com Henrique da Silva Louro:

Desta forma, o artigo 611-B, *caput*, aponta as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, por constituir "objeto ilícito" e,

<sup>102</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 10 de nov de 2018.

consequentemente, considerar nula a convenção e o acordo coletivo que vise reduzir ou suprimir os direitos dispostos no referido dispositivo.<sup>103</sup>

Ademais pelo entendimento do autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>104</sup>, pelo exposto no art. 611-B da CLT, tem-se que mesmo com o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pode-se invalidar o instrumento de negociação coletiva que desrespeite os requisitos de validade.

Assim, percebe-se que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe novos artigos que se preocupam com a legalidade dessa prevalência do negociado sobre o legislado, eis que aumenta o amparo dos trabalhadores no sentido de lhes garantir um mínimo de proteção, e até mesmo assegurar que possa ou não ocorrer essa negociação para se reduzir ou eliminar direitos, buscando observar a melhoria social e a natureza a sobrevivência da própria empresa. Conforme demonstra Luiz Carlos Amorim Robortella:

A lei deve ceder espaço à negociação coletiva. Os trabalhadores devem ser reconhecidos como cidadãos da empresa, com capacidade para, coletivamente, resolver as questões entre capital e trabalho. Não podem ser tratados como incapazes. A empresa não é um campo de batalha.<sup>105</sup>

Nos dias de hoje o protecionismo não é mais estático, baseado na lei e, sim, mais dinâmico, ainda mais com o instrumento da negociação coletiva e a harmonização da prevalência do negociado sobre as normas estatais trabalhistas.<sup>106</sup>

A prevalência do negociado sobre o legislado, mais do que nunca, está amparada nas normas estatais assegurando garantias e direitos aos empregados. A negociação coletiva deve ser estimulada, pois é um procedimento de

---

<sup>103</sup> Louro, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado.** Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+d+o+negociado+sobre+o+legislado>> Acesso em 21 de mar de 2018.

<sup>104</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Alterações na Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho.** Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista II. TRT/PR 9ª Região. vol. 7, nº 62, Set/Out, 2017.

<sup>105</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado.** Revista Eletrônica: Negociado x Legislado II – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 58.

<sup>106</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado.** Revista Eletrônica: Negociado x Legislado II – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 58.

democratização entre as partes, dando origem a normas jurídicas autônomas, produzidas pelos próprios interessados.<sup>107</sup>

Além disso, no art. 614, § 3º da Lei nº 13.467/2017<sup>108</sup>, informa que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”

O que era previsto na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, é vedada com a vinda da Reforma Trabalhista de 2017. Neste sentido a súmula informava que:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.<sup>109</sup>

A lógica da ultratividade é a preservação dos direitos negociados entre as partes que visam condições sociais melhores aos trabalhadores. De acordo com Mauricio Delgado Godinho, Augusto César Leite de Carvalho e Kátia Magalhães Arruda:

A ultra-atividade condicional, ou seja, aquela que faz a norma coletiva prevalecer até que a cláusula de interesse seja eventualmente derogada por norma coletiva posterior, promove a harmonia entre os atores coletivos da relação laboral, impondo a negociação coletiva de trabalho como um modelo necessário de rever conquistas obreiras, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo.<sup>110</sup>

<sup>107</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Negociado e Legislado na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

<sup>108</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 10 de nov de 2017.

<sup>109</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277**. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)> Acesso em: 11 de nov de 2017

<sup>110</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; CARVALHO, Augusto César Leite de; e ARRUDA, Kátia Magalhães. **A Súmula 277 e a Defesa da Constituição**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

No entanto, precisa-se observar que depois de ter passado os dois anos previstos para a realização daquela negociação coletiva estipulada pelas partes, o momento social pode ter mudado e às condições que estavam elencadas podem não ser mais benéfica para o trabalhador.

Neste sentido, a prevalência do negociado sobre o legislado pode estar contrário aquele sentido antes exposto pelas partes.

A Reforma Trabalhista de 2017 ao vedar a eficácia da ultratividade protege e assegura ao trabalhador que seja mantida aquela negociação coletiva, a fim de lhe trazer condições piores ou de manter algo incompatível com a realidade vivenciada.

A prevalência do negociado sobre o legislado admite para a negociação um caráter social, político, econômico, trazendo possibilidades para uma democratização influenciada pela globalização, sendo que ao longo dos anos fica mais óbvio observar a grande importância dada sobre o Direito do Trabalho e sobre o Direito Coletivo de Trabalho. Além disso, utilizada com os cuidados que se deve ter, sendo que o legislador deixou mais claro ainda com a vinda da Lei nº13.467/2017.<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Prevalência do Negociado sobre o Legislado – Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.regratrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4074-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-reforma-trabalhista>> Acesso em: 11 de nov 2017.

## 5. FLEXIBILIZAÇÃO

Conforme exposto no capítulo anterior a flexibilização está interligada com a prevalência do negociado sobre o legislado, dessa forma estudaremos mais a fundo sobre este instituto.

### 5.1 FLEXIBILIZAÇÃO X DESREGULEMENTAÇÃO

Primeiramente nota-se que a flexibilização sempre foi tolerada pelo Direito do Trabalho, pois um de seus objetivos é a de se adequar às novas situações e necessidade econômicas, sociais, o que implica diretamente nas relações de trabalho.<sup>112</sup> De acordo com Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas.<sup>113</sup>

As causas da flexibilização podem ser por desenvolvimentos e crises econômicas, globalização, mudanças tecnológicas, aumento de desemprego, aspectos culturais e sociais, entre outros.<sup>114</sup>

Neste sentido, o Direito do Trabalho é rígido, onde busca a proteção da parte mais fraca da relação de trabalho, nesse caso o trabalhador. Porém com a rigidez das leis, pode ocorrer um fator inverso, mesmo havendo avanços alcançados durante os anos, onde acaba desprotegendo o agente obreiro, pois este é colocado à margem do sistema legal, sendo necessário se utilizar do instituto da flexibilização

---

<sup>112</sup> CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008, p. 133.

<sup>113</sup> Ibid., 134.

<sup>114</sup> MARTINS, 2004, p. 21.



para diminuir essa rigidez.<sup>115</sup> De acordo com Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto:

A flexibilização não pode ser vista como possível pela simples substituição da tutela legal pela sindical. Porém, são razoáveis, mesmo mantendo-se a tutela legal imposta pelo Estado, outros critérios de fontes, por meio das negociações coletivas e que representam avanços para as classes trabalhadoras. Deve ser valorizada a flexibilização como avanço no trato das relações trabalhistas, mas não se pode negar a necessidade de manutenção de direitos que foram alcançados após décadas de lutas.<sup>116</sup>

As crises sociais, econômicas, as mudanças que acontecem no Estado não se identificam totalmente com o sistema legal e acaba deixando muitas vezes o trabalhador em uma situação negativa. Assim, necessária a flexibilização das normas em consonância com o mínimo obrigatório, para uma melhor adaptação à realidade dos fatos.<sup>117</sup> No entendimento de Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. Para fiscalizar a flexibilização, essa maleabilidade, é que o sindicato passa a deter papel principal, ou seja, na participação das negociações coletivas que irão conduzir ao acordo ou à convenção coletiva de trabalho, de modo a permitir também na continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um grau de lucro razoável à última e certas garantias mínimas ao trabalhador. É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas.<sup>118</sup>

Dessa forma, há o efeito da flexibilização de proteção de uma norma trabalhista é proteger o assalariado, em consonância com o princípio da norma mais favorável, não podendo se dar de forma *in pejus*, ou seja, para piorar a condição do empregado. Ademais, a flexibilização de adaptação, cujo objetivo é a de adequar a aplicação da norma com a realidade social, normalmente realizada por meio de negociações coletivas. E, por fim, a flexibilização de desregulamentação,

---

<sup>115</sup> MARTINS, 2004, p. 22.

<sup>116</sup> NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1.438.

<sup>117</sup> MARTINS, op. cit., p. 26.

<sup>118</sup> Ibid., p. 51.

fundamentada na ideia de que a rigidez do sistema legal trabalhista é economicamente contrária aos interesses dos trabalhadores, dessa forma essa flexibilização permite derrogar direitos e benefícios já conquistados.<sup>119</sup>

O significado de desregulamentação é desprover de normas heterônomas as relações trabalhistas. Ou seja, aqui o Estado deixa de intervir no Direito do Trabalho, dessa forma, não havendo limites na lei para questões justralhistas, ficando a cargo de negociações individuais e coletivas. Na desregulamentação a lei deixa de existir, a proteção do Estado é retirada do trabalhador.<sup>120</sup> Conforme o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A desregulamentação, por sua vez, refere-se ao fenômeno de se suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável. Nesse sentido, fala-se em desregulamentação negociada do Direito do Trabalho.<sup>121</sup>

A flexibilização impõe uma capacidade de adequação das normas trabalhistas às relações de trabalho e, a desregulamentação já pressupõe uma eliminação de leis trabalhistas.<sup>122</sup>

Porém, no entendimento de Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti, a desregulamentação pode ser qualificada como uma flexibilização unilateral, ou seja, imposta pelo Estado ou até mesmo pelo empregador com o fim de reduzir ou eliminar direitos ou benefícios trabalhistas sem oferecer uma contrapartida determinada, aspecto esse que a diferencia do instituto da flexibilização, cujo objetivo seria uma adequação autônoma, negociada e condicionada a uma contraprestação específica dos direitos trabalhistas.<sup>123</sup>

Deste modo ainda de acordo com Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

O vocábulo “desregulação”, derivado do verbo “desregular” no sentido de “deixar de estar regulado”, à luz do pensamento neoliberal significa diminuição ou eliminação das normas estatais. Já “flexibilização”, antônimo de rigidez, significa “fazer do rígido flexível, ou o que já o é mais ainda”, ou

---

<sup>119</sup> CAVALCANTI, 2008, p. 131.

<sup>120</sup> Ibid, p. 147.

<sup>121</sup> GARCIA, 2016, p. 830.

<sup>122</sup> CAVALCANTI, op. cit., p. 133.

<sup>123</sup> Ibid., p. 131.

mesmo a “capacidade de adaptação do regime normativo e das instituições à vontade unilateral ou bilateral das partes da relação de trabalho”.<sup>124</sup>

Nesse sentido, observa-se que desregular torna-se muitas vezes perigoso para o trabalhador. Ocorre de certa forma uma erosão dos princípios do Direito do Trabalho, principalmente o da proteção. Nas palavras de Joaquim Donizeti Crepaldi, “desregulamentar é permitir que os hipossuficientes na relação de trabalho sofram perdas irreparáveis”.<sup>125</sup>

Ademais, há também a flexibilização total da norma, que faz com que torne uma norma mais rígida em sentido contrário, ou seja, pode gerar ao trabalhador uma maior rigidez em seu direito potestativo.<sup>126</sup>

Ocorre que diante da realidade dos fatos, as partes sociais interessadas, ou seja, tanto o agente obreiro quanto o empregador, poderiam chegar a um denominador comum a ser seguido para preservar o emprego e o próprio seguimento da empresa. Assim, com essa negociação entre esses seres coletivos que nasce uma flexibilização autêntica, circunstancial, transparente e responsável, de acordo com o momento vivido, permitindo uma autonomia coletiva aos trabalhadores tanto para a fim de conquista de seus direitos como para negociá-los.<sup>127</sup>

Dessa forma, diante da negociação os trabalhadores podem rever aquilo eventualmente perdido no processo da flexibilização unilateral (desregulamentação), pois nesta última não há qualquer garantia de eventuais reparações, além de usurpar a cidadania dos agentes e descaracterizar o sindicato como um sujeito de direitos.<sup>128</sup> Ainda conforme o entendimento de Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

Mediante a negociação coletiva é que se cristaliza juridicamente a dinâmica social do interesse coletivo, fazendo penetrar no círculo da regulamentação do trabalho normas diretamente conformadas pelo jogo das forças que integram tal dinâmica, ajustadas aos particularismos das profissões. Nessa composição de interesses elimina a concorrência entre eles, além de diminuir as desigualdades e promover o acréscimo do poder negocial; bem

---

<sup>124</sup> CAVALCANTI, 2008, p. 131.

<sup>125</sup> CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio de Proteção e a Flexibilização das Normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 59.

<sup>126</sup> CAVALCANTI, op. cit., p. 139

<sup>127</sup> Ibid., p. 138.

<sup>128</sup> Ibid., p. 133.

como dos empregadores, especialmente pela uniformização de cursos facilitadores de um planejamento dentro da capacidade econômica da empresa.<sup>129</sup>

Neste sentido, nota-se que a negociação coletiva comporta o viés da flexibilização e, assim, tem aptidão para atuar como um instrumento de mudança social e econômica, condicionando uma satisfação das necessidades coletivas e de estabilidade social.<sup>130</sup>

Porém, há que se salientar que com as mudanças realizadas e com a vinda da Reforma Trabalhista o instituto da flexibilização poderá também enfraquecer o direito de proteção ao trabalhador, conforme o entendimento dos autores João Carlos Teixeira e Renan Bernardi Kalil:

Como se vê, a CLT foi alterada em diversos aspectos para atender demandas do capital: flexibilidade na entrada, através de novas formas de contratação do trabalhador; flexibilidade na saída, eliminando a possibilidade de reintegração do trabalhador ao emprego, salvo nas hipóteses de dispensa arbitrária ou discriminatória; flexibilidade para alterar a função do empregado, vedado o rebaixamento; proteção social pelo Estado, em caso de desemprego e doença (Seguro Desemprego e Benefícios Previdenciários temporários e pagos pelo Estado).<sup>131</sup>

Como pode-se observar pelo capítulo anterior deste trabalho, a Lei nº 13.467/2017 incluiu os artigos 611- A e 611-B, os quais expõem os direitos que podem ou não ser flexibilizados. De acordo com Rebeca Luise Bensabath Dantas de Assis:

Neste íterim cabe mencionar, que ao revés do que ficou estabelecido nos artigos retro mencionados, a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva deveria ter sido consignado em rol restritivo, assegurando, assim, de forma mais ampla a proteção dos direitos mínimos

---

<sup>129</sup> CAVALCANTI, 2008, p. 139.

<sup>130</sup> CAVALCANTI, loc. cit.

<sup>131</sup> TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi. **Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista**. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/6bf076b6-a355-45eb83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb83b5c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES)> Acesso em 8 de mar de 2018.

já conquistados pelos trabalhadores e infensos, por via de consequência, a flexibilização in pejus mediante convenção ou acordo coletivo.<sup>132</sup>

A flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista, de acordo com o autor José Cairo Júnior<sup>133</sup>, “conferiu eficácia limitada à autonomia da vontade individual do empregado e coletiva das entidades sindicais” ao trazer os novos artigos mencionados acima.

## 5.2 CORRENTES DA FLEXIBILIZAÇÃO

Dentro do Direito do Trabalho há três correntes de flexibilização das relações de trabalho: a antiflexibilista, a semiflexibilista e a flexibilista.

A corrente antiflexibilista coloca que a flexibilização é apenas uma justificativa para se reduzir direitos dos trabalhadores e eliminar aqueles direitos que foram conseguidos ao longo do tempo, piorando a situação das relações de trabalho.<sup>134</sup>

A semiflexibilista impõe que a flexibilização deve começar da autonomia coletiva, para se evitar riscos, a partir da negociação coletiva. Havendo, então, uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções e acordos coletivos, para essa corrente, há normas legais mínimas regentes e o resto pode-se flexibilizar com esses instrumentos.<sup>135</sup>

A corrente chamada de flexibilista, impõem três fases ao direito. De acordo com o autor Sérgio Pinto Martins, a primeira fase trata-se de se assegurar os direitos trabalhistas, já a segunda quanto ao momento promocional do Direito do Trabalho e a terceira diz acordo com a adequação à realidade dos fatos, ou seja, as crises,

---

<sup>132</sup> ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. **A valorização sobre o legislado na reforma trabalhista**. Disponível em <[http://www.abrat.adv.br/teses\\_conat\\_2017/rebeca\\_bensabath.pdf](http://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf)> Acesso em 09 de mar de 2018.

<sup>133</sup> CAIRO JUNIOR, José. **Flexibilização – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizacao-cdt/4006-flexibilizacao-reformatrabalista>> Acesso em 12 de mar de 2018.

<sup>134</sup> CREPALDI, 2003, p. 69.

<sup>135</sup> CREPALDI, loc. cit.

possibilitando condições mais favoráveis aos trabalhadores ou até mesmo condições piores, *in pejus*, em alguns casos.<sup>136</sup>

### 5.3 CLASSIFICAÇÕES

A flexibilização pode ser legal ou autorizada, quando está prevista em lei, ou ela pode ser ilegal ou ilícita, realizada com o intuito de ir contra a lei e os direitos previstos aos trabalhadores.<sup>137</sup>

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, são exemplos de flexibilização legal, eis que regulam esse instituto e permitem que direitos sejam alterados, até mesmo reduzidos, em prol da realidade social do Estado, da empresa e dos trabalhadores. Conforme entendimento de Joaquim Donizeti Crepaldi:

Dispõe a Constituição de 88 que pode haver redução de direitos trabalhistas em três casos, quais sejam: redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art. 7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Constitucionalmente, pois, apenas esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho – entendida aqui como misto de contrato e Lei. Assim, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias comparadas, são mais vantajosas para determinadas categoria de trabalhadores.<sup>138</sup>

Dessa forma, uma legislação flexível também é uma forma de flexibilização.<sup>139</sup> Contudo, no art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, prevê a obrigatoriedade da presença dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, havendo assim a permissão de ser negociado, flexibilizado, desde que com o amparo necessário.<sup>140</sup>

---

<sup>136</sup> MARTINS, 2004, p. 41.

<sup>137</sup> *Ibid.*, p. 43.

<sup>138</sup> CREPALDI, 2003, p. 60.

<sup>139</sup> MARTINS, *op. cit.*, p. 107.

<sup>140</sup> CREPALDI, *op. cit.*, p. 74.

Além do mais, no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>141</sup>, há a mensagem expressa de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Ademais, a flexibilização pode ser heterônoma, também qualificada como de desregulamentação, ou seja, sem a participação das partes, pelo Estado, por exemplo, o qual poderá modificar, derrogar, substituir um direito ou benefício trabalhista conquistado.<sup>142</sup>

Ou a flexibilização pode ser autônoma, a qual é realizada pela vontade das partes, com o amparo dos sindicatos, no contrato de trabalho ou na negociação coletiva, por exemplo.<sup>143</sup> De acordo com Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

A flexibilização autônoma tem por princípio a adaptação da lei às necessidades de cada categoria para quebrar a rigidez da norma estatal; pode ser considerada uma flexibilidade autêntica, uma vez que é delegada à autonomia coletiva. Logo, o resultado emergente dessa adaptação da norma legal reflete a conciliação dos pontos de vista dos sujeitos coletivos, não deixando de existir a regulação heterônoma. Essa forma de adaptação da norma a uma contingência social não agride os fins e a razão histórica do Direito do Trabalho; é uma forma de flexibilização à regulação normativa.<sup>144</sup>

Além disto, a flexibilização pode ser interna e externa. A externa, está ligada a implementação de instrumentos que consistem em ampliar certa liberdade para a contratação ou a dispensa do empregado, de acordo com a conveniência da empresa. Conecta a flexibilização das formas de contratação e de saídas do trabalhador.<sup>145</sup>

A flexibilização interna analisa a mobilidade horizontal ou vertical do empregado, ou seja, são modalidades internas todas aquelas que podem evitar com que o trabalhador seja dispensado, por exemplo, adequar a forma de trabalho às

---

<sup>141</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto–Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>142</sup> CAVALCANTI, 2008, p. 147.

<sup>143</sup> MARTINS, 2004, p. 44.

<sup>144</sup> CAVALCANTI, op. cit., p. 147.

<sup>145</sup> CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de Direitos Trabalhistas à Luz da Constituição Federal**. Porto Alegre: S. Fabris Editor, 2004, p. 153.

necessidades da empresa. Na modalidade vertical admite-se o rebaixamento ou a promoção de função e, na horizontal encontra-se a mudança do empregado de local de trabalho, ou até mesmo a mudança de seu turno.<sup>146</sup>

Já a finalidade da flexibilização, para Sérgio Pinto Martins, pode ser de proteção, para adequar à lei a realidade e assim garantir a ordem social, de adaptação, realizando-se acordos derogatórios e, de desproteção, ou seja, quando há a redução de direitos trabalhistas alcançados com o tempo.<sup>147</sup>

Ainda de acordo com o mesmo autor citado acima, o conteúdo da flexibilização pode ser dividido em duas, ou seja, a primeira quanto ao modelo jurídico-normativo das relações trabalhistas, passando-se de um modelo legislado para um modelo misto, em que há regras legais de garantias mínimas para o empregado junto com a da contratação coletiva. Já a segunda poderia ser de modelo aberto, não havendo legislações trabalhistas, sendo as condições negociadas coletivamente pelas partes.<sup>148</sup>

A flexibilização pode envolver as formas de contratação e quanto ao tempo de duração desses contratos. Os exemplos nesses casos, são de ampliação da utilização dos contratos por tempo determinado, ou trabalho a tempo parcial.<sup>149</sup>

O uso da flexibilização e todas as suas formas podem atingir direitos dos trabalhadores, nas palavras de Sérgio Pinto Martins, “(a) compensação de jornada de trabalho; (b) redução de salário nas crises econômicas e da empresa; (c) remuneração variável, participação nos lucros ou resultados desvinculados da remuneração; (d) suspensão do trabalho.”<sup>150</sup>

#### 5.4 LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

---

<sup>146</sup> MARTINS, 2004, p. 45.

<sup>147</sup> MARTINS, loc. cit.

<sup>148</sup> Ibid., p. 44.

<sup>149</sup> Ibid., p. 45.

<sup>150</sup> MARTINS, loc. cit.



Como já foi apresentado, a Carta Magna de 1988<sup>151</sup> estabelece em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, institutos de direitos trabalhistas que podem ser flexibilizados mediante negociação coletiva.

Os limites da flexibilização são classificados por alguns doutrinadores, quanto à sua admissibilidade, podendo ser admissíveis ou inadmissíveis e, quanto à proibição, sendo proibidos ou autorizados.

Os admissíveis são utilizados quando há uma ocasião especial, por exemplo, em épocas de crises econômicas, permitindo a sobrevivência da empresa e assegurando um mínimo ao trabalhador. Já os inadmissíveis, são aqueles que visam eliminar direitos trabalhistas.<sup>152</sup>

As proibidas são aquelas em que há vedação por meio da lei para a ocorrência da flexibilização, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses de normas de ordem pública. Já as autorizadas estão presentes normativamente, como ocorre no caso do art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que permite a redução dos salários, mediante negociação coletiva de trabalho.<sup>153</sup> De acordo com Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização não poderá ser feita sobre direitos mínimos assegurados constitucionalmente ao trabalhador, salvo quando a própria Lei Maior a permitir, como nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Lei Maior, em que há uma expressa determinação para admitir situações *in peius* para o trabalhador.<sup>154</sup>

Ademais, ao se utilizar da flexibilização precisa observar os limites impostos quanto às normas de ordem pública, que não podem ser modificadas pelas partes, sendo um mínimo assegurado ao trabalhador e, quando forem contrariadas a política econômica do Estado, deste modo a norma coletiva encontra limite na proibição do Estado, tendo norma expressa na CLT.<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 08 de nov de 2017.

<sup>152</sup> CREPALDI, 2003, p. 73.

<sup>153</sup> MARTINS, 2004, p. 112.

<sup>154</sup> *Ibid.*, p. 117.

<sup>155</sup> *Ibid.*, p. 116.

De acordo com o art. 623, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, “será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.”<sup>156</sup>

Além disso, em certos casos, como os dispostos no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da CF/1988, a flexibilização pode ser utilizada para prejudicar o trabalhador. Nesses casos, permite que ocorra a redução dos salários, a compensação da jornada de trabalho e admitindo turnos ininterruptos de revezamento superior a 6 horas, desde que seja realizado por intermédio de negociações coletivas.<sup>157</sup>

Quanto à redução do salário, disposta no art. 7º da CF/88, em seu inciso VI, de acordo com o entendimento de Sérgio Pinto Martins:

A Constituição determina a impossibilidade de redução de salários e não da remuneração. O art. 457 da CLT estabelece que a remuneração é composta de salário mais gorjeta. Salário é o que é pago diretamente pelo empregador ao empregado. Gorjeta é paga pelo cliente. Nada impede, portanto, a redução das gorjetas, que não é o salário. O que é proveniente do empregador, que é o salário, não poderá ser reduzido, salvo por negociação coletiva. Salário compreende as verbas contidas no § 1º do art. 457 da CLT, como abonos, diárias, gratificações ajustadas, comissões, percentagens, prestações *in natura*.<sup>158</sup>

O artigo 7º da Lei Magna de 1988, dispõe os direitos sociais e assim essas garantias possuem natureza de normas de ordem pública, as quais têm o objetivo de melhoria das condições de vida das partes. Além do mais, nesse artigo não esgotam os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores dispostos por todo o texto constitucional.<sup>159</sup>

A Carta Magna de 88, dispõe ainda a flexibilidade quanto à alguns aspectos laborais, desde que sob a tutela sindical. Desse modo, de acordo com Joaquim Donizeti Crepaldi:

---

<sup>156</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto–Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>157</sup> MARTINS, 2004, p. 116.

<sup>158</sup> *Ibid.*, p. 112.

<sup>159</sup> CREPALDI, 2003, p. 74.

Finalmente, quanto às limitações constitucionais, deve-se observar o que reza o inciso VI, do art. 8º da Lei Magna, que exige a presença do sindicato nas negociações coletivas. Porém, a participação obrigatória é do sindicato da categoria de trabalhadores, pois nos acordos coletivos só participam o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas.<sup>160</sup>

Ademais, é inadmissível a flexibilização de normas de caráter de higiene e segurança do trabalho, pois integram uma garantia perante a saúde do trabalhador.<sup>161</sup> Garantido na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXII, que diz “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”<sup>162</sup>

A flexibilização da compensação e redução da jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIII, da CF/88) juntamente com o art. 60 da Consolidação da Leis do Trabalho não versam sobre assuntos distintos. De acordo com o disposto no art. 60 da CLT:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.<sup>163</sup>

Neste sentido, observa-se presente no art. 60 da CLT que para haver prorrogação na jornada de trabalho necessita de prévia licença das autoridades competentes, porém no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, pode haver a compensação ou redução da jornada, mediante negociação coletiva. No entendimento de Sérgio Pinto Martins:

---

<sup>160</sup> CREPALDI, 2003, p. 74.

<sup>161</sup> CREPALDI, loc. cit.

<sup>162</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>163</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto–Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

Há, portanto, uma única condição para a prorrogação do horário de trabalho em atividade insalubre: a existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Não há, assim, outra condição, nem é preciso ser feita a regulamentação infraconstitucional, pois o único requisito é a negociação coletiva. Logo, é possível a compensação de horário de trabalho ser feita por acordo ou convenção coletiva nas atividades insalubres.<sup>164</sup>

Ademais, outro exemplo de limite legal expresso na lei, refere-se ao artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>165</sup>, a qual versa sobre a proibição de se suprimir ou reduzir intervalos em trabalhos contínuos, pois trata-se de norma de ordem pública e de higiene de trabalho.<sup>166</sup> Conforme Sérgio Pinto Martins:

Apenas o Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo, e não por meio de norma coletiva (§ 3º do art. 7º da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto ao direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato. Inexiste violação ao inciso XXVI do art. 7º da Constituição.<sup>167</sup>

Assim, tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na Consolidação das Leis do Trabalho e outros dispositivos normativos, há a exigência de se garantir disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. Portanto, existem limites impostos quando da utilização do instituto da flexibilização no Direito do Trabalho.

---

<sup>164</sup> MARTINS, 2004, p. 117.

<sup>165</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 09 de nov de 2017.

<sup>166</sup> MARTINS, op. cit., p. 117.

<sup>167</sup> MARTINS, loc cit.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do trabalho procurou-se demonstrar que mesmo que possa haver a prevalência do negociado sobre o legislado ou até mesmo a flexibilização de direitos trabalhistas, o legislador tentou colocar limitações e barreiras para que houvesse uma garantia maior de que as partes não fossem prejudicadas, ainda mais em relação ao trabalhador, que é considerado a parte mais fraca da relação de trabalho.

O Direito Coletivo do Trabalho, como vimos, gira em torno dos seres coletivos trabalhistas, dessa forma atua na resolução de conflitos dentro dessas relações laborativas. Assim, notou-se que há uma necessidade constante de haver uma sistemática maior do que apenas a legislação exposta. Deste modo, a negociação coletiva se encarrega de realizar uma fórmula democrática entre as partes, focando tanto em interesses profissionais quanto econômicos.

Observou-se que a partir da negociação coletiva, tanto o acordo quanto a convenção coletiva de trabalho, são responsáveis por elaborar, alterar ou suprimir condições de trabalho pré-existentes, a fim de gerar novas normas ou até mesmo apenas realizar a flexibilização do que já havia sido proposto. Dessa forma, há que se pensar que é necessário agir seguindo certos limites, como foi colocado, por exemplo, pelo legislador na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, a partir do momento que ele prevê que a duração de trabalho poderá ser compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A importância de realizar uma adequação das partes laborativas ao que for de melhor interesse, acaba então, como visto, criando a necessidade de prevalecer o que foi negociado sobre o legislado. A partir disso, novamente o legislador precisou colocar limites para que o que seja transacionado não prejudique tanto o trabalhador quanto a empresa, a fim de garantir direitos indispensáveis para ambos.

A Reforma Trabalhista de 2017, trouxe os artigos 611-A e 611-B, que tentam corroborar com os limites além de trazer quais direitos e garantias podem conduzir e refletir à essas negociações. O primeiro artigo mencionado, como foi observado neste presente trabalho, expôs de forma exemplificativa a gama de direitos trabalhistas que podem ser negociados e, o segundo artigo colocou um rol taxativo de quais direitos não podem ser reduzidos ou eliminados quando postos mediante negociação coletiva.

Neste sentido, nota-se que o protecionismo que sempre foi colocado em primeiro lugar, não é mais estático, e o receio é de deixar de assegurar garantias fundamentais aos trabalhadores, que é a parte mais fraca da relação laborativa.

Ademais, a flexibilização que possui o poder de diminuir a intervenção do Estado, nesse processo de negociações coletivas, precisa da fiscalização obrigatória dos sindicatos de modo que garanta a satisfação de todas as partes da relação trabalhista.

O Direito Coletivo do Trabalho, como foi exposto, possui a necessidade de se movimentar e alterar conforme essas relações coletivas justralhistas se modificam. A Reforma Trabalhista, portanto, tentou trazer algo mais claro quanto aos limites sobre o instrumento de negociações coletivas, a flexibilização e o que pode ou não prevalecer sobre o legislado.

Conclui-se que, para que haja a concretização dos conflitos de ambas as partes coletivas de trabalho, e a total garantia de que os direitos não serão suprimidos ou reduzidos de forma maléfica, o legislador possui o condão de assegurar através de dispositivos da própria legislação os direitos fundamentais, deste modo foi a tentativa ao se trazer a nova Lei nº 13.467/2017.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. **A valorização sobre o legislado na reforma trabalhista.** Disponível em <[http://www.abrat.adv.br/teses\\_conat\\_2017/rebeca\\_bensabath.pdf](http://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf)>

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988).** CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Lei que regula a associação em sindicato.** **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 5 de jul. de 1939. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del1402.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017.** Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277.** Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

\_\_\_\_\_, Vólia Bomfim. **CLT comparada e atualizada com a Reforma Trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2008.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio de Proteção e a Flexibilização das Normas do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Negociação Coletiva: o que é e porque valorizá-la.** Brasília: CNI, 2016. Disponível em <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop\\_para\\_imprensa\\_word.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/workshop_para_imprensa_word.pdf)>.

CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de Direitos Trabalhistas à Luz da Constituição Federal.** Porto Alegre: Sérgio Fabris Editor, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo de Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores.** Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº 2, abr/jun, 2001. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1)>.

DELGADO, Mauricio Godinho; CARVALHO, Augusto César Leite de; e ARRUDA, Kátia Magalhães. **A Súmula 277 e a Defesa da Constituição.** Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho.** 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

\_\_\_\_\_, Gustavo Filipe Barbosa. **Negociado e Legislado na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.** Revista Eletrônica: Negociado x Legislado I – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 57.

\_\_\_\_\_, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Alterações na Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho.** Revista Eletrônica: Reforma Trabalhista II. TRT/PR, 9ª Região. vol. 7, nº 62, Set/Out, 2017.

CAIRO JUNIOR, José. **Flexibilização: Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizacao-cdt/4006-flexibilizacao-reforma-trabalhista>>.

\_\_\_\_\_, José. **Prevalência do Negociado sobre o Legislado – Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4074-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-reforma-trabalhista>>.

Louro, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado.** Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043Reforma+trabalhista+exten+sa+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>.



MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 1.431.

PORTAL BRASIL. **Evolução das Relações Trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A Reforma do Direito Coletivo. Prevalência do Negociado sobre o Legislado**. Revista Eletrônica: Negociado x Legislado II – Reforma Trabalhista. TRT/PR 9ª Região. Ano VI, 2017, vol. nº 58.

TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi. **Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista**. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/6bf076b6a35545eb83b5c8e2e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6a35545eb83b5c8e2e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES)>.