

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

JAIME WAINE RODRIGUES MANGUEIRA

**REFORMA TRABALHISTA E PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO: A CONVERSÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM MECANISMO DE
PRECARIZAÇÃO DOS PILARES DO TRABALHO DECENTE**

JOÃO PESSOA/PB

2021

JAIME WAINE RODRIGUES MANGUEIRA

REFORMA TRABALHISTA E PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO: A CONVERSÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM MECANISMO DE
PRECARIZAÇÃO DOS PILARES DO TRABALHO DECENTE

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ) da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento total dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas, na área de concentração em Direito Econômico.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

JOÃO PESSOA-PB
2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M277r Manguiera, Jaime Waine Rodrigues.
Reforma trabalhista e prevalência do negociado sobre

o

legislado : a conversão da negociação coletiva em mecanismo de precarização dos pilares do trabalho decente / Jaime Waine Rodrigues Manguiera. - João Pessoa/PB, 2021.

124 f. : il.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ.

1. Direito do trabalho. 2. Direito coletivo do trabalho. 3. Negociação coletiva. 4. Reforma trabalhista. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/BC

CDU 349.2(043)

A Raíssa, Nina, Simba, Francisca, Belinha, Nala, Dorinha, Isa, Lulu,
Juju, Kiko e Simba Jr. dedico o fruto do meu esforço e esmero!

“A educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem. Não pode temer o debate. A análise da realidade. Não pode fugir à discussão criadora, sob pena de ser uma farsa”.

Paulo Freire

AGRADECIMENTOS

A Deus, grato por tudo.

A Raíssa, amor da minha vida, companheira de todos os momentos, bem como a todos da sua família pelo carinho e confiança.

À minha mãe, Maria de Lourdes, e ao meu avô, José, pelo carinho e por serem exemplos de retidão, honestidade, respeito e perseverança.

Aos meus tios, tias, irmãos, cunhado, cunhadas, primos, primas, sobrinha, demais familiares, amigos e amigas, pelo apoio e carinho.

Agradeço, também, ao meu orientador, Prof. Jailton Macena de Araújo, pelo apoio, compreensão e orientação, sem a qual este trabalho não seria possível. Também aos professores Maria Luíza Pereira de Alencar Mayer Feitosa e Paulo Henrique Tavares da Silva, pelas relevantes contribuições ao trabalho.

Ao Professor João Trindade, pelo trabalho de revisão gramatical, semântico e estilístico.

Aos colegas, servidores e professores do Programa de Pós-graduação em Ciências Jurídicas – PPGCJ.

Aos colegas do Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento: influxos e dissensões;

À CAPES, pelo financiamento da pesquisa;

RESUMO

A Constituição Federal retirou a negociação coletiva do trabalho do limbo jurídico, com vistas a democratizar a participação popular, não apenas no aspecto político, assim como nas esferas sociais e econômicas. Dessa forma, o modelo de normatização trabalhista eleito pelo texto constitucional congrega a interação harmônica entre as normas autônomas *juscoletivas* e as normas heterônomas estatais, privilegiando aquela mais favorável ao trabalhador, ante ao caráter teleológico do Direito do Trabalho, salvo nas exceções contidas no texto constitucional, bem como naquelas hipóteses que envolvam normas de indisponibilidade absoluta. Ademais, em face do princípio da adequação setorial negociada, a negociação coletiva tem papel fundamental no processo de aperfeiçoamento da legislação, de modo a atender, de forma equânime, os interesses do capital e do trabalho, conduzindo as relações laborais para o progresso social, em atenção à vedação ao retrocesso social. Não obstante, a Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT regramentos flexibilizatórios, dentre eles os artigos 8^a, §3 e o 611-A, que, balizados no princípio da mínima intervenção estatal na autonomia da vontade coletiva, exacerbaram a prevalência do negociado sobre o legislado, afora o previsto constitucionalmente, abandonando a regra da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, questiona-se: a mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva, nos moldes preconizados pelo texto reformador, está em consonância com os parâmetros constitucionais de proteção e valorização do trabalho humano? Considerando a ausência de simetria de poder entre os seres coletivos contratantes, a ampliação das possibilidades de prevalência das normas negociais, em detrimento as normas heterônomas estatais, independentemente de contrapartidas recíprocas, salvo as normas protegidas pela indisponibilidade absoluta, não está em conformidade com os parâmetros constitucionais, tendo em vista a conversão da negociação coletiva em instrumento supressor ou redutor dos pilares do trabalho decente. Para tanto, os elementos integrantes das relações que envolvem o questionamento central serão manejados por meio do método hermenêutico, porquanto a Lei nº 13.467/2017, ao estabelecer a mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva, exacerbou as circunstâncias em que o negociado prevalecerá sobre o legislado, convertendo a negociação coletiva em mecanismo precarizador das relações de trabalho. Na realização da pesquisa, serão utilizados os métodos de procedimento histórico, estatístico e materialista. À guisa dos esclarecimentos finais, verificou-se que não há que se falar em simetria de poder entre os seres coletivos contratantes, em que pese o entendimento divergente esposado pelo STF. Por fim, revelou-se que a Lei nº 13.467/2017 converte a negociação coletiva em mecanismo redutor dos pilares do trabalho decente; portanto, em dissonância com os parâmetros constitucionais.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho; Negociação Coletiva; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Brazilian Federal Constitution removed the collective bargaining from the legal limbo, with a view to democratizing popular participation, not only in the political aspect, but also in the social and economic spheres. In this way, the model of labor regulations chosen by the constitutional text brings together the harmonious interaction between the autonomous collective private rules and state heteronomous rules, privileging the one that is more favorable to the worker, in view of the teleological character of the Labor Law, except in the exceptions contained in the constitutional text, as well as in those hypotheses involving absolute unavailability rules. Furthermore, in view of the principle of sectoral adequacy negotiated, the collective bargaining has a fundamental role in the process of improvement of legislation in order to meet the interests of capital and labor equally, leading the labor relations towards social progress, taking into account the prohibition of social retrogression. Nevertheless, the Law No. 13,467/2017 introduced flexibilizing rules into the CLT (Brazilian Labor Law). Among them, the articles 8th, §3 and the article 611-A, which were based on the principle of minimum state intervention in the autonomy of the collective will. However, those articles exacerbated the prevalence of negotiated labor agreements over legislated labor law. As a result, it abandoned the rule: the norm more favorable to the worker is applied. In this vein, the following question arises: is the minimum state intervention in the autonomy of the collective will, in the molds recommended by the reforming text, in line with the constitutional parameters of protection and valorization of human work? Considering the absence of power symmetry between the collective contracting parts, the expansion of possibilities of prevalence of business rules, to the detriment of heteronomous state rules, regardless of reciprocal counterparts, except for rules protected by absolute unavailability, it is not in accordance with the constitutional parameters, once it converts the collective bargaining into an instrument that suppresses or reduces the pillars of decent work. To this end, the elements that make up the relationships that involve the central questioning will be handled through the hermeneutic method, because the Law No. 13,467/2017 exacerbated the circumstances in which the agreements negotiated will prevail over the legislated labor law by establishing the minimum intervention in the autonomy of the collective will, converting the collective bargaining into a precarious mechanism for labor relations. In order to carry out the research, historical, statistical and materialistic procedures will be used. By way of final clarification, it was found that there is no need to talk about power symmetry between collective contracting parts, despite the divergent understanding espoused by the STF (Supreme Federal Court). Finally, it was revealed that the Law No. 13,467/2017 converts collective bargaining into a mechanism that reduces the pillars of decent work; therefore, it is out of line with the constitutional parameters.

Keywords: Collective Labor Law; Collective Bargaining; Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
ADC - Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ARE - Recurso Ordinário com Agravo
Art. – Artigo
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CC – Código Civil
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PIB – Produto Interno Bruto
PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio
PSE – Programa Seguro Emprego
RE – Recurso Extraordinário
REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
s.p. – sem paginação
STF – Supremo Tribunal Federal
TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pirâmide hierárquica normativa proposta por Hans Kelsen.....	77
Figura 2. Estrutura multipiramidal do Direito do Trabalho.....	79
Figura 3. Estrutura piramidal da prevalência do negociado sobre o legislado	82
Figura 4. Estrutura piramidal com base no artigo 444 da CLT	84
Figura 5. Pautas das negociações coletivas celebradas entre 2018 e 2019.....	92
Figura 6. Taxa de sindicalização no Brasil (2012 – 2019)	93

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PARÂMETROS CONSTITUCIONAIS, NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE DEMOCRATIZAÇÃO, ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA E PROMOÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO	14
2.1 A MATRIZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, EM RELAÇÃO AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	16
2.2 NOVOS PARÂMETROS INTERPRETATIVOS INTRODUZIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017	26
2.3 LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA: VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	37
3. OS LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	46
3.1 A NOÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE, À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	47
3.2 INTERAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA COM OS DEMAIS PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE OS ENTES COLETIVOS TRABALHISTAS.....	55
3.3 MUDANÇA DE PARADIGMA DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, NO ÂMBITO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 590.415/SC E RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 895.759/PE.....	63
4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO COMO MECANISMO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	75
4.1 O CRITÉRIO NORMATIVO HIERÁRQUICO NO DIREITO DO TRABALHO: A APLICAÇÃO DA NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR	76
4.2 AUSÊNCIA DE EQUIVALÊNCIA ENTRE OS SUJEITOS COLETIVOS CONTRATANTES, EM UM CONTEXTO DE FRAGILIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS OBREIRAS.....	86
4.3 ANÁLISE DE CONSTITUCIONALIDADE DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	96
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	117

1 INTRODUÇÃO

Os períodos de crise do sistema capitalista, intensificados pela globalização e financeirização, são os ambientes propícios para o (re)surgimento de políticas de desestímulo aos investimentos estatais, desconstrução dos programas sociais e do aparato protetivo laboral, a pretexto de conter a hipertrofia do Estado e, por conseguinte, abrandar o endividamento público; além de se consubstanciar em estímulo à geração de empregos e atração de novos investidores.

Com efeito, esse receituário neoliberal, adotado, na sua maioria, por países em desenvolvimento, pouco ou nada favorece a classe trabalhadora; pelo contrário, apenas amplia as desigualdades sociais e a concentração de riqueza nas mãos de uma parcela ínfima da sociedade, haja vista que as medidas de superação da crise econômica se convertem em políticas com pouco resultado prático na geração de empregos, mas com efeitos danosos na desconstrução ou relaxamento das normas protetivas ao trabalhador.

Nessa esteira, surge a Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista¹, alardeada pelos idealizadores como a panaceia capaz de restaurar a economia brasileira e, dessa forma, promover a geração de novos postos de emprego, sob um discurso de que a Consolidação das Leis do Trabalho necessita de uma modernização para fazer frente aos avanços tecnológicos, que alteraram, consubstancialmente, os modos de produção.

Para o receituário neoliberal, a modernização da legislação laboral não se apresenta como algo positivo, ao menos para a classe trabalhadora, uma vez que, na prática, representa flexibilização, desregulamentação; em suma, o desmonte do aparato normativo regulatório; em especial, o protetivo, de modo a restringir o Estado de cumprir seu papel de promotor de uma convivência social harmônica e pacificador de conflitos, ao passo que, sob a falsa premissa de conferir plena liberdade aos trabalhadores, amplia sua autonomia da vontade, não observando o processo de sujeição do empregado diante do empregador.

Assim, pautada sob o princípio da mínima interferência estatal na autonomia da vontade coletiva, a Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas mudanças na CLT, sendo a principal delas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a partir da introdução do artigo 611-A, cujo rol exemplificativo elenca quinze direitos laborais sujeitos a prevalência do negociado sobre o legislado, sem exigência de contrapartidas econômicas e imunes a

¹ Alguns doutrinadores pátrios, a exemplo de Ricardo Antunes, denominam essa alteração legislativa da Consolidação das Leis do Trabalho de contrarreforma trabalhista ou de contrarrevolução neoliberal, pois promove um desmonte da legislação social do trabalho (ANTUNES, 2018, s.p.).

intervenção do Poder Judiciário quanto à observância do seu conteúdo material; ou seja, a nova legislação permite a negociação coletiva para piorar as condições de trabalho.

Não obstante, a Constituição Federal, promulgada em 1988, elegeu um modelo de normatização trabalhista democratizante, pautado na combinação harmônica entre as normas heterônomas estatais (decorrente da produção legislativa) e as normas autônomas *juscoletivas* (derivada da negociação coletiva), ressaltando que a produção criativa por parte dos particulares, sindicatos obreiros, empresas e sindicatos patronais, deve, necessariamente, ser conduzida segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado.

Assim, o texto constitucional reconheceu a negociação coletiva como instrumento de criação normativa, com o intuito de promover uma maior inclusão socioeconômica da classe trabalhadora, a fim de elevar, por meio da pactuação e das lutas sociais, suas condições de vida e trabalho, jamais permitindo o rebaixamento ou supressão de direitos sem real contrapartida recíproca; caso contrário, desvirtuaria a negociação, colocando-a em condição antagônica à sua função histórica.

O artigo 7º da Constituição Federal elencou uma série de direitos fundamentais sociais aos trabalhadores, ressaltando, no *caput*, que o referido rol também abrange outros direitos que visem à melhoria de sua condição social, prevalecendo, portanto, a norma mais vantajosa para a classe obreira, tendo em vista o caráter teleológico do Direito do Trabalho.

Ademais, o próprio texto constitucional, nos incisos VI, XII e XIV do artigo 7º, estabelece as hipóteses em que a norma negociada preponderará sobre a legislação heterônoma. Sendo assim, a negociação flexibilizadora é exceção; e não, regra, no processo de criatividade normativa. Portanto, o exercício da autonomia da vontade não é absoluto.

Com base nessas reflexões, é possível levantar a questão que conduz o problema da dissertação: a ampliação da autonomia da vontade coletiva, nos moldes preconizados pelo artigo 611-A da CLT, que exacerba as possibilidades de prevalência do negociado sobre o legislado para além das hipóteses constitucionalmente previstas, sem a necessidade de previsão de reais contrapartidas recíprocas, está em consonância com os parâmetros constitucionais de proteção e valorização do trabalho humano?

A hipótese para resposta ao questionamento passa, necessariamente, pela compreensão de que a Lei nº 13.467/2017, ao incluir o artigo 611-A na CLT, ampliou, consideravelmente, a autonomia da vontade coletiva, conferindo que a norma *juscoletiva* prevaleça sobre as normas heterônomas estatais, independentemente de cláusulas compensatórias, sendo exceção as normas protegidas pelo manto da indisponibilidade absoluta. Logo, a partir do momento em que uma norma autônoma coletivamente negociada

impuser condições menos vantajosas para a classe trabalhadora do que a legislação heterônoma vigente, a negociação coletiva restará desfigurada de seu papel histórico, funcional e teleológico, convertendo-se em mecanismo inviabilizador do trabalho exercido em condições decentes. Assim, como marco teórico utiliza-se as noções de “patamar mínimo civilizatório”, “adequação setorial negociada” e “caráter teleológico do Direito do Trabalho” de Maurício Godinho Delgado (2019).

Nesta esteira, há relevância na realização de uma pesquisa, de caráter eminentemente jurídico, que se proponha a investigar a real extensão da supremacia das normas decorrentes de negociação coletiva sobre a legislação laboral, fulcrado no princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva, tendo em vista os parâmetros constitucionais, os diplomas internacionais de direitos humanos, assim como as bases principiológicas regentes do Direito do Trabalho.

Assim, o objetivo geral da dissertação é analisar se a ampliação da autonomia da vontade dos seres coletivos, a partir da exacerbação das hipóteses de prevalência das normas autônomas sobre as normas heterônomas, afora as previstas constitucionalmente, permitindo a supressão ou redução de direitos, converte a negociação coletiva em instrumento de rebaixamento ou supressão dos pilares do trabalho decente.

Paralelamente ao objetivo geral, apresentam-se como objetivos específicos da dissertação: (1) observar os parâmetros estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, evidenciando a natureza da matriz constitucional em cotejo com as novas interpretações introduzidos no ordenamento jurídico laboral pela Lei nº 13.467/2017, assim como os limites constitucionais acerca da flexibilização, tendo em vista a vedação ao retrocesso social; (2) analisar os limites da autonomia da vontade coletivo dentro do ordenamento jurídico pátrio, ante o caráter impositivo das normas trabalhistas, sua interação com os demais princípios regentes do Direito Coletivo do Trabalho, assim como a mudança paradigmática de interpretação do Supremo Tribunal acerca da matéria; (3) determinar se há equivalência de poder entre os seres coletivos contratantes, bem como se a ampliação da autonomia da vontade coletiva, nos moldes propostos pelo artigo 611-A da CLT, converte a negociação coletiva em instrumento de precarização das relações de trabalho, sendo passível de declaração de inconstitucionalidade.

Assim, os elementos integrantes das relações que envolvem o questionamento central, em face da hipótese apresentada, de modo a atingir os objetivos propostos, serão manejados por meio do método hermenêutico, uma vez que o artigo 611-A, introduzido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, ao estabelecer a mínima intervenção na autonomia da vontade

coletiva, exacerbou os poderes das normas coletivamente negociadas, sem a exigência de contrapartidas recíprocas, prevalecendo inclusive sobre normas heterônomas mais vantajosas, convertendo a negociação coletiva em instrumento de supressão ou rebaixamento das condições de vida e trabalho das pessoas que sobrevivem da venda da força de trabalho.

Na concretização da investigação será possível, especialmente, utilizar-se dos elementos procedimentais histórico, estatístico e materialista, os quais servirão de base argumentativa para defesa da ideia central de inconstitucionalidade dos termos inseridos pela Reforma para as negociações coletivas, ante a dissonância do artigo 611-A com os parâmetros constitucionais de proteção e valorização ao trabalho decente. No que tange ao método histórico, serão observadas as transformações do mundo do trabalho, bem como os fatores que inspiraram a construção de uma carta constitucional de cunho humanista e social.

O método estatístico se preestabelece na coleta e tratamento de informações estatísticas a respeito das taxas de sindicalização, ocupação, desocupação e informalidade da força de trabalho, bem como as pautas das negociações coletivas celebradas após a vigência da lei reformadora, de modo a conduzir, com precisão e segurança, a análises a respeito da real autonomia da vontade dos sujeitos coletivos; especialmente os sindicatos obreiros, as quais servirão como argumento empírico para o estabelecimento da discussão acerca dos impactos da reforma trabalhista no exercício da autonomia da vontade coletiva.

A abordagem materialista, isto é, a categoria causa-efeito, preordena a análise crítica da Lei nº 13.467/2017, com ênfase no artigo 611-A da CLT, em cotejo com os parâmetros constitucionais, as normas internacionais de direitos humanos, bem como a base principiológica do Direito do Trabalho, a fim de determinar se novo dispositivo infraconstitucional desfigura a natureza histórica, funcional e teleológica da negociação coletiva.

A construção e levantamento de dados serão concretizados em consideração às técnicas de pesquisa documental. Essas técnicas serão efetivadas por intermédio da pesquisa bibliográfica em livros, periódicos, relatórios, pesquisas, acórdãos, legislações, além de dados fornecidos por órgãos oficiais de análise socioeconômico do país, com ênfase na Pesquisa Nacional de Análise de Domicílio Contínua (PNAD – Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Sistema Mediador, vinculado à Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério da Economia; na Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE); no Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA); no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), dentre outros órgãos ligados à temática.

No desenvolvimento da dissertação, optar-se-á pela escrita segmentada e orgânica dos argumentos, divididas em seções, para além desta introdução. Na seção 2, serão abordados os parâmetros constitucionais no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, enfatizando-se as hipóteses de flexibilizações de direitos laborais, bem como o papel da negociação coletiva como instrumento de democratização, adequação setorial negociada e promoção de melhores condições para o exercício do trabalho.

Na seção 3, apresentar-se-ão reflexões acerca da autonomia da vontade, destacando que na esfera trabalhista, em face do respeito aos preceitos constitucionais, bem como a base principiológica do Direito do Trabalho, encontram-se limitações, apesar de recentes entendimentos do STF no sentido de validar normas coletivas que importavam em renúncia a direitos, sob a premissa de que os seres coletivos estão em relação simétrica de poder; portanto, são equivalentes, afastando a necessidade de aplicação dos princípios tutelares *juslaborais*.

Na última seção, serão analisadas as alterações normativas e hermenêuticas promovidas pela Lei nº 13.467/2017, que converteram a estrutura hierárquica normativa do Direito do Trabalho, antes flexível e tendo como vértice a norma mais favorável ao trabalhador, para um modelo rígido, em que após a Constituição Federal precedem as normas resultantes de negociação coletiva. Nesse capítulo, também, será observado se o novo artigo 611-A da CLT, que preceitua um rol de direitos sujeitos à prevalência do negociado sobre o legislado, independente da previsão de cláusulas compensatórias, contraria direitos fundamentais trabalhistas; logo, sujeito a declaração de inconstitucionalidade, por converter a negociação coletiva em mecanismo precarizador das condições de trabalho e vida das pessoas.

2 PARÂMETROS CONSTITUCIONAIS, NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE DEMOCRATIZAÇÃO, ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA E PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO DECENTES

A Constituição Federal, promulgada em 1988, em harmonia com as resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, notadamente as relativas ao direito coletivo do trabalho, estimulou a negociação coletiva do trabalho como instrumento, por meio de um sistema de normatização democratizante que combinava autonomia dos entes *juscoletivos* subordinadas a normas heterônomas estatais.

Esse sistema de normatização, denominado privatística subordinada, admitia certa margem de criatividade normativa entre os entes envolvidos na negociação coletiva, porém subordinadas às diretrizes preconizadas pelos direitos e garantias fundamentais, que abarcam os direitos sociais.

Assim, o instrumento negocial, fruto da pactuação entre empregado e empregador, representados por suas entidades representativas, no caso os sindicatos, está sujeito às limitações constitucionais; sobretudo quando promover redução, mitigação ou supressão de direitos, sem assegurar a devida contraprestação econômica.

Não obstante, em que pese a disposição constitucional contrária ao retrocesso social, de modo a impedir a flexibilização e desregulamentação de direitos e garantias fundamentais, em 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, comumente conhecida como Reforma trabalhista, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja principal mudança no âmbito do direito coletivo do trabalho foi o reconhecimento do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva como novo elemento central.

Conforme a norma reformadora, o “novo” direito coletivo do trabalho deve promover a plena realização da autonomia da vontade das partes envolvidas na negociação coletiva, prevalecendo sobre a norma heterônoma; inclusive nas hipóteses de renúncia de direitos, desde que a decisão seja tomada de forma livre e informada, além da satisfação de recursos financeiros.

Nesse sentido, o presente capítulo apresenta os novos parâmetros introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 ao ordenamento jurídico laboral, em cotejo com a matriz da Constituição Federal de 1988, ressaltando as hipóteses de flexibilizações de normas fundamentais, bem como o papel da negociação coletiva como instrumento de democratização, adequação setorial e promoção de condições para o exercício do trabalho decente.

2.1 A MATRIZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 EM RELAÇÃO AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, fruto do novo constitucionalismo humanista e social, surgido no pós-Segunda Guerra Mundial na Europa Ocidental, ampliou as conquistas do Estado Social, oriundas das Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919), haja vista que fortaleceu as instituições e as práticas democráticas, de modo a torná-las mais inclusivas; assim como estabeleceu a dignidade da pessoa humana como elemento central do novo Estado Democrático de Direito.

Consoante Maurício Godinho Delgado (2019, p. 65), a noção de Estado Democrático de Direito se equilibra em um “[...] inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também como democrática e inclusiva.” É nessa esteira de compreensão do Estado como garantidor da construção humana que Ingo Wolfgang Sarlet (2018, p. 102) conceitua a dignidade como “[...] elemento integrante e irrenunciável da natureza da pessoa humana, é algo que se reconhece, respeita e protege, mas não que possa ser criado ou lhe possa ser retirado, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente”.

Com base nesse novo paradigma constitucional, a construção de um Estado Democrático de Direito, alicerçado sobre os ditames da dignidade da pessoa humana, passa, necessariamente, pela democratização da sociedade; não apenas para assegurar a participação política, mas, principalmente, a inclusão da sociedade civil e de suas instituições em todo o sistema socioeconômico, tendo o trabalho um papel primordial, por se tratar de um mecanismo de emancipação, bem-estar e justiça social, ultrapassando a esfera particular, projetando-se na dimensão social.

De acordo com Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 99), o trabalho é consagrado, em diversas passagens inscritas no texto constitucional, como uma expressão da dignidade da pessoa humana, como um direito social fundamental (art. 6º), associado a um longo catálogo de direitos e garantias atribuídas aos trabalhadores (art. 7º), liberdade de associação profissional (art. 8º), além do direito à greve (art. 9º); todos contidos no Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Ademais, a Constituição Federal, ao inserir a dignidade da pessoa humana como núcleo do sistema jurídico brasileiro, pretendeu garantir o respeito ao ser humano, não apenas em sua dimensão civil e política, mas também em seus aspectos econômico e social, consoante se verifica nas previsões dos artigos 170 e 193, que tratam, respectivamente, das

ordens econômica e social, cujo teor anunciam o trabalho como um valor estruturante do nosso Estado Democrático de Direito.

Wandelli (2013, p. 100), acerca de todos esses enunciados constitucionais a respeito do trabalho, estabelece “[...] que não há como se conceber a dignidade da pessoa humana como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade”.

Nessa senda, é inquestionável o vínculo intrínseco entre a dignidade e o direito laboral, alçando o trabalho à dimensão do ser²; isto é, não reduzindo-o a um mero recurso econômico, sujeito às oscilações do mercado e que pode ser negociado livremente, como uma mercadoria qualquer.

Assim, considerando o trabalho como um valor estruturante do Estado Brasileiro, nos termos preconizados pela dignidade da pessoa humana, só se concebe o labor exercido de forma digna e decente³; porquanto, embora se trate de uma relação privada, constitui dever fundamental do Estado a proteção daqueles que sobrevivem da venda de sua força de trabalho.

Nesse sentido, resta claro, conforme a afirmação de Ingo Wolfgang Sarlet (2018, p. 111), que o alcance do conceito de dignidade humana não se limita aos direitos fundamentais preceituados apenas no artigo 5º da Constituição, abarcando outras dimensões; sobretudo os direitos sociais, a exemplo do exercício do trabalho e da livre iniciativa, visto “[...] que consagram, entre nós, a concepção do Estado social e aos quais podem ser reportados os direitos fundamentais sociais, sem que se desconsidere a vinculação entre estes e a garantia de uma vida digna, com liberdade e igualdade reais”.

Logo, as normas contidas no capítulo II da Constituição Federal, denominadas de direitos sociais, inclusive aquelas que se originam da atuação coletiva dos entes envolvidos na relação de trabalho, em certo grau estão subordinadas às exigências constitucionais da dignidade humana, estabelecendo, logo, limites que impossibilitem a renúncia destes direitos (SARLET, 2018, p. 111-112).

² De acordo com Wandelli (2013, p. 100), “[...] o trabalho excede em muito a dimensão do ter, por meio de benefícios decorrentes da compra e venda da força de trabalho, mas diz respeito diretamente à dimensão do ser, dos aspectos mais essenciais da existência digna, a serviço do qual se coloca a ordem normativa e que se expressam no trabalho.”

³ É imperioso destacar a dicotomia entre trabalho digno e decente, pois “inserem-se na interdependência inerente ao conjunto de direitos humanos. Ambos se enquadram em um modelo integral de justiça social, sendo que o primeiro remete à operacionalidade dos direitos e o segundo, à comunidade de valores morais.” Logo, trabalho está para os valores morais dos direitos humanos enquanto trabalho decente estaria para a cidadania. Assim, para atender aos fins do presente trabalho, utilizaremos a terminologia trabalho decente, uma vez que permite a conformação de um modelo de direitos a serem respeitados e protegidos (ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 327).

Conforme destaca Evellyn Clemente (2021, p. 37), a Constituição Federal de 1988, ao passo em que estabeleceu que as relações laborais deviam estar orientadas na elevação do ser humano, em face da forte vinculação entre trabalho e dignidade, estimulou a atuação participativa do cidadão-trabalhador, de modo a expandir a luta por mais direitos e melhores condições para a classe trabalhadora.

Assim, a negociação coletiva do trabalho assume um papel preponderante neste processo de inclusão social, pois consiste em um instrumento de resolução de conflitos nas relações de trabalho, sendo “[...] mecanismo eficaz para o cumprimento da função social do trabalho, correspondendo a um processo de caráter democrático, no âmbito de uma relação privada (CLEMENTE, 2021, p. 37)”.

O instrumento da negociação coletiva ganhou grande estímulo, sobretudo a partir da Constituição Federal de 1988, inicialmente para impulsionar a inserção da sociedade civil nas discussões democráticas, haja vista o longo período sob a égide de um regime autoritário, bem como para dar mais dinamismo na solução de conflitos no âmbito das relações de trabalho.

Para tanto, a Constituição Federal definiu um modelo de normatização trabalhista democratizante, pautado na combinação entre as normas heterônomas estatais e a atuação da classe trabalhadora, por intermédio da negociação coletiva do trabalho.

Existem dois modelos trabalhistas democráticos essenciais: o primeiro, denominado de normatização autônoma e privatística, também conhecido como modelo negociado, cujos maiores exemplos de aplicação são o Reino Unido e os Estados Unidos, que se pauta na resolução dos conflitos pelos agentes envolvidos na relação contratual, ou seja, “[...] a norma produz-se, de fato, a partir da sociedade mediante a dinâmica conflituosa e negociação estabelecida entre sindicatos, associações e empregadores (DELGADO, 2019, p. 114)”.

O segundo modelo, caracterizado como normatização privatística subordinada, eleito pela Constituição Federal de 1988, influenciado pelas cartas romano-germânicas, revela-se numa interação entre a autonomia dos particulares em um sistema regulamentado pelo Estado, isto é, “[...] a criação e reprodução da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado (DELGADO, 2019, p. 114)”.

Essa bilateralidade da compreensão dos direitos trabalhistas sob a perspectiva democrática reforça os valores sociais impregnados no texto constitucional brasileiro, que colocam o ser humano no centro das decisões econômicas e políticas, as quais devem convergir para a realização da dignidade humana, em suas mais amplas compreensões. Dito

isso, deve-se reorientar, também, a compreensão democrática do direito do trabalho, também em sua perspectiva coletiva.

Isto implica dizer que a negociação coletiva do trabalho deve ser manejada de modo a promover uma relação simétrica entre as partes envolvidas no processo de resolução de conflitos; isto é, devem ser garantidos os meios (democráticos) para que empregados – por meio de seu sindicato profissional/econômico – e empregadores – representados, ou não, por entidade corporativa – tendo o Estado, nesse processo negocial, o dever de zelar pela observância dos direitos fundamentais sociais, especialmente, da parte mais hipossuficiente: a classe trabalhadora.

Cabe ressaltar que essa espécie de modelo, com foco na legislação, não representa, necessariamente, uma vedação à criatividade normativa por parte dos particulares, como ocorria no período autoritário (1964 – 1985), mas apenas estabelece uma condicionante na criação das normas que regularão as relações laborais, a fim de evitar que valores caros à sociedade civil, a exemplo da dignidade, sejam relativizados.

A escolha por esse modelo de normatização privatística, porém subordinada, inicialmente pretendeu superar o velho regime *justrabalista* autoritário, vigente na Ditadura Civil-Militar, que se caracterizava pelo monopólio do Estado na formulação das normas de relação do trabalho, sufocando qualquer participação dos entes privados na construção dinâmica de solução para os conflitos na esfera laboral.

Outrossim, o texto constitucional hodierno pretendeu harmonizar as duas dinâmicas; isto é, a legislação heterônoma estatal e a negociação coletiva autônoma, conforme explica Mauricio Godinho Delgado, aduzindo que:

[...] a legislação heterônoma surge como um produto social que se adiciona à atuação coletiva obreira, afirmadora do padrão democrático de gestão trabalhista alcançado nos setores mais avançados da economia. Não esteriliza o avanço político, social e cultural da classe trabalhadora porque não lhe retira o essencial senso de cidadania e de sujeito social, nucleares à existência e consolidação de qualquer convivência democrática (DELGADO, 2019, p. 117-118).

O modelo de normatização privatista subordinada pretendeu, por um lado, conceber, através da negociação, uma certa margem de criatividade na formatação de normas por particulares, a fim de concretizar uma participação inclusiva da sociedade na realidade política, social e econômica, ao mesmo tempo em que condicionou a autonomia privatística à parâmetros pré-determinados estabelecidos pelas normas heterônomas.

Com efeito, os referidos parâmetros pré-determinados seriam uma espécie de limites insuplantáveis à negociação coletiva trabalhista, uma vez que a “[...] negociação não prevalece se se concretizar através de ato estrito de renúncia (e não transação)” Isto decorre, porque a Constituição vedou a renúncia sobre direitos de terceiros, autorizando apenas a transação em que ocorram trocas recíprocas, ou seja, a supressão de determinado direito deve vir acompanhada, necessariamente, de algum benefício compensatório (DELGADO, 2019, p. 138)”.

Outrossim, a Constituição Federal estabeleceu uma gama de garantias, revestidas de indisponibilidade absoluta; ou seja, irrenunciáveis, em face do interesse público, pois se consubstanciam num patamar civilizatório mínimo⁴. Assim, na ótica de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 138-139), esse piso constitucional dos trabalhadores sintetiza-se nos seguintes parâmetros normativos:

[...] 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 vigorantes 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.) (DELGADO, 2019, p. 139).

Nessa senda, indubitável que o nosso texto constitucional, em razão do interesse público, blindou normas cuja finalidade seja a de assegurar o exercício do trabalho em condições decentes dos processos de desregulamentação e flexibilização, atribuindo a elas o status de norma imperativa estatal; isto é, estão imunes de ser restringidas pela negociação coletiva do trabalho.

Logo, não é possível, a partir dos moldes de normatização preconizado pelo texto constitucional, validar instrumentos negociais de resolução de conflitos, no âmbito laboral, livres dos parâmetros impostos pelos direitos sociais, sob pena de se converter em renúncia de direitos e garantias fundamentais, visto estarem sob o manto da indisponibilidade (isto quando se tem como parâmetro guia a ideia de dignidade do trabalho e de proteção do trabalhador).

Desconsiderar essas balizas normativas desvirtuaria a centralidade dada à pessoa humana pela Constituição Federal de 1988, conduzindo ao conceito de homem-objeto, o que, na ótica de Ingo Sarlet, opõe-se à noção de dignidade da pessoa humana, porquanto:

⁴ Expressão cunhada por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 138).

[...] onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, em que as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, em que a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2018, p. 105-106).

Sob essa lógica civilizatória, insculpida ao longo do texto constitucional, seja de forma expressa ou implícita, qualquer possibilidade de macular os direitos individuais e sociais, sob o pretexto de assegurar a autonomia da vontade coletiva, deve ser afastada; caso contrário, esse valioso instrumento de empoderamento da sociedade, no âmbito político, social e econômico se converterá em empecilho ao efetivo exercício do trabalho decente.

Os múltiplos dispositivos constitucionais, autorizando que acordos e convenções coletivas possam dispor sobre condições do contrato de trabalho, foram estabelecidos com a pretensão de equilibrar a relação entre capital e trabalho e, dessa forma, permitir, por meio da adequação setorial negociada, um maior equilíbrio na relação entre capital e trabalho.

Mesmo porque, conforme aduz Rubia Zanotelli Alvarenga (2016, p. 90), considerando a impossibilidade de a legislação heterônoma estatal dispor sobre todas as peculiaridades da relação de trabalho, haja vista a dinâmica produtiva, que oscila de acordo com as variações do mercado, “[...] cabe aos sindicatos complementá-las por meio da atuação negocial, em um cenário de conformação e balizas estruturadas pelas normas constitucionais, internacionais ratificadas e legais de caráter trabalhista”.

Reconhece-se, assim, a necessidade de valorizar as normas decorrentes de acordos e convenções coletivas, visando a dar mais segurança jurídica aos agentes envolvidos na negociação, sob pena de travar ajustes imprescindíveis para os setores produtivos; contudo, faz-se, também, imperiosa a adoção de princípios valiosos para qualquer contrato, a saber: a probidade, a boa-fé objetiva e a função social.

Não obstante, não se pode olvidar o processo de sujeição ao qual a classe trabalhadora e, por consequência, suas entidades sindicais representativas, conforme será mais bem esmiuçada nos capítulos adiante, estão submetidas, o que inviabiliza a noção de igualdade material entre as partes negociantes, existindo, apenas, isonomia formal.

Nessa senda, a adoção de mecanismos semelhantes com os preconizados pela Lei nº 13.467/2017, que pretendam exacerbar os poderes da negociação coletiva, imunes do controle estatal, a pretexto de promover a ampla autonomia da vontade coletiva, na realidade,

transmutam a negociação coletiva de instrumento de avanço democrático em ferramenta promotora de retrocesso social.

Cabe destacar que autorizar a prevalência de norma *juscoletiva*, em detrimento da legislação heterônoma estatal de regulação laboral, nos conduz a uma apropriação indevida da teoria civilista, uma vez que o Código Civil prescreve, no artigo 421, que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato (BRASIL, 2002, s.p.)”.

Em sentido similar, o artigo 422, que reza sobre a boa-fé objetiva, dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Por fim, o artigo 2.035, parágrafo único, prescreve que “nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, de modo a assegurar a função social da propriedade e dos contratos (BRASIL, 2002, s.p.)”.

Nesse sentido, Adriano Marteleto Godinho estabelece que:

O preceito do fim social do contrato apresenta-se sob duplo perfil. Por um lado, exerce uma função intrínseca ou interna, que impõe uma conduta solidária entre as partes contratantes, em conformidade com os ditames da boa-fé objetiva e da igualdade material. Sob outra perspectiva, transparece sua serventia extrínseca, que rompe com o princípio da relatividade dos efeitos do contrato, preocupando-se com as suas repercussões no campo das relações sociais, devendo a pretensão dos negociantes adequar-se aos sobrelevados interesses coletivos. Adota-se, assim, uma visão mais humanista dos contratos, em respeito à dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da Constituição brasileira, que deve servir como um centro de referência em torno do qual hão de orbitar todas as relações jurídicas de natureza privada (GODINHO, 2008, p. 31).

Verifica-se, nessa senda, que o resultante do processo decisório, isto é, o contrato, imprescindivelmente, precisa atender aos interesses da coletividade, bem como estar em conformidade com o disposto pelos princípios da boa-fé objetiva e da igualdade material, propiciando que as partes contratantes possuam igualdade de poderes, obediência aos parâmetros de honestidade e, por fim, respeito aos preceitos da dignidade da pessoa humana, sob pena de não produzirem os efeitos desejados.

Diante dos devidos esclarecimentos acerca da apropriação indevida da teoria civilista dos contratos por parte dos defensores da absoluta autonomia da vontade, retoma-se a discussão a respeito do conceito de patamar civilizatório mínimo, que como dito acima, possui alçada, também, nas normas internacionais em vigor no país, notadamente porque as Cartas Constitucionais que ascenderam no pós-Segunda Guerra Mundial alargaram a concepção de Direitos Humanos, outrora limitada aos direitos civis e políticos, incluindo os direitos econômicos, sociais e culturais.

Assim, o trabalho passa a ostentar a natureza de Direito Humano, uma vez que o labor atua como instrumento promotor de dignificação e emancipação do indivíduo, sendo inafastável sua regulação em sistema capitalista, haja vista que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, equiparou o rol de direitos sociais, econômicos e culturais ao patamar dos direitos civis e políticos, declarando a inter-relação, indivisibilidade e interdependência destes direitos de segunda dimensão (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 67).

A afirmação dos direitos individuais e sociais trabalhistas no catálogo dos Direitos Humanos pela DUDH foi o precursor, sob o prisma jurídico, da construção de um arcabouço normativo voltado à afirmação do direito fundamental ao trabalho decente, à proteção efetiva da classe trabalhadora, além de, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, permitir aos trabalhadores organizar e se vincular aos sindicatos, para a defesa de seus interesses (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 68-69).

Nessa esteira, destacamos a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, aprovada, em 1986, pela Assembleia Geral da ONU, que determinou a centralidade da pessoa humana como protagonista do desenvolvimento e, portanto, principal beneficiário desse direito, conforme o artigo 2º, cujo teor preceitua: “O ser humano é o sujeito central do desenvolvimento e deve, portanto, ser o participante ativo e o beneficiário do direito ao desenvolvimento (ONU, 1986)”.

Com base nesse preceito, verifica-se uma clara preocupação com a inclusão social, pois “[...] torna-se patente que não há mais que se falar em desenvolvimento, sem ter em conta as condições de vida e trabalho daqueles a quem cabe o ônus maior da tarefa de produzir”, conduzindo-nos à conclusão de que os direitos do trabalhadores têm primazia sobre o crescimento econômico e a acumulação de bens e capital (CECATO, 2007, p. 363)”.

De igual modo, merece ênfase, precisamente no aspecto técnico-jurídico, o relevante papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada, em 1919, pelo Tratado de Versalhes, com a finalidade de reconhecer e difundir diplomas legais vinculados à defesa dos direitos humanos no âmbito laboral. Em 1999, foi firmada a Agenda do Trabalho Decente, de modo a promover, a partir do diálogo social⁵, a proteção aos pilares dos direitos fundamentais, tendo o emprego como vetor de desenvolvimento. Nessa esteira, a expressão trabalho decente sintetiza:

⁵ Para Maria Áurea Baroni Cecato (2013, p. 36), o diálogo social consiste em um “[...] relevante espaço político ocupado pelo trabalhador, coletivamente organizado, espaço este em que se faz sua mais importante participação nas definições políticas e sociais e, portanto, no processo de desenvolvimento”.

[...] a missão histórica de oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT,1998, s.p.)

Com base nessa conceituação, verifica-se que o trabalho decente é a chave para a consecução dos objetivos de desenvolvimento sustentável. Conforme a Agenda do Trabalho Decente, o diálogo social, materializado na negociação coletiva, seria um meio eficaz para a classe trabalhadora, representada por sua entidade associativa – o sindicato – conquistar melhores condições de trabalho e, dessa forma, reforçar a dignidade do trabalho.

Nessa esteira, Cecato (2013, p. 36) assinala que a “[...] a OIT preceitua a liberdade sindical como padrão de autonomia para a atuação dos sindicatos, tendo em conta que as negociações não poderiam prescindir da independência destes”. Em face disso, no que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, no escopo da OIT, destaque para a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, que comporta, no seu bojo, direitos humanos básicos dos trabalhadores; dentre eles, os direitos de liberdade de associação, as garantias sindicais e a negociação coletiva, reunidos na Convenções nº 87, 98 e 154.

A Convenção nº 87, fruto da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, é considerada uma das oito convenções fundamentais da OIT, e não foi ratificada pelo Brasil, por dispor acerca da liberdade sindical plena, o que, em tese, confrontaria com o disposto no artigo 8º, II, da Constituição Federal, que veda ao trabalhador o direito de escolha sobre qual entidade sindical escolher para a defesa dos seus interesses, tendo em vista a impossibilidade de coexistir mais de um sindicato para a mesma categoria profissional ou econômica no mesmo território.

Acerca das Convenções nº 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, ambas versam sobre direito sindical e negociação coletiva e estabelecem garantias contra atos atentatórios à liberdade sindical, de modo a afastar o risco de desemprego ou qualquer prejuízo em razão de filiação ou participação no sindicato.

Ademais, verifica-se nesses diplomas legais o fomento à negociação coletiva, devendo, quando necessário, a adoção de medidas para a promoção do “[...] pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (OIT, 1949, s.p.)”. O que se deve reconhecer termina por fortalecer a ideia democrática de garantia do trabalho decente e,

principalmente, do trabalhador, como parte da construção social que existe em torno do direito coletivo laboral.

Na concepção de Evellyn Clemente (2021, p. 109), para a OIT, “[...] a negociação coletiva de trabalho constitui prolongamento do direito sindical, tendo como um dos objetivos mais importantes a definição de salários e outras condições de empregos mediante contratos coletivos, em lugar de contratos individuais de trabalho”.

Cabe destacar que o fomento por parte das Convenções 98 e 154 da OIT não representa dar amplos e ilimitados poderes à negociação coletiva, de modo a possibilitar o rebaixamento do piso civilizatório; pelo contrário: a negociação deve se consubstanciar em um mecanismo de facilitação do trabalho decente, bem como promover relações de trabalho sustentáveis. Nesse sentido, no que diz respeito ao status imperativo conferido às normas internacionais, dentre elas as convenções da OIT, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado asseveram:

[...] as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil, assim como a Declaração de Filadélfia (Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho), que são imperativas na ordem jurídica brasileira, todas não evidenciam compatibilidade com a ideia de a negociação coletiva trabalhista se transmutar em um ladino veículo de rebaixamento do valor trabalho na ordem jurídica interna brasileira e em sua economia e sociedade. As fontes normativas internacionais de direitos humanos, inclusive os econômicos, sociais, culturais e trabalhistas - que tão bem influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da Constituição de 1988 -, apontam para a negociação coletiva trabalhista como um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho na realidade em que atuam, além de um instrumento de democratização do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 252-253).

Como se pode ver da reflexão acima, as normativas da Organização Internacional do Trabalho, que foram ratificadas pelo Estado brasileiro, possuem natureza imperativa, ou seja, são insuscetíveis de flexibilização, inclusive por norma decorrente de negociação coletiva; mesmo porque o fomento à negociação, conforme proposto pela OIT, pretende promover o trabalho em condições decentes, ao mesmo tempo em que atua na preservação das relações laborais, a despeito e apesar dos influxos neoliberais que pretendem estabelecer o paradigma negocial acima da preservação da decência do trabalhador .

Cabe, por fim, enfatizar a implementação por parte da Organização das Nações Unidas da Agenda 2030, que dá seguimento aos oito objetivos de desenvolvimento do milênio; desta vez, distribuída em dezessete segmentos; dentre os quais, na esfera laboral,

destaca-se a promoção do desenvolvimento sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, bem como o trabalho decente, ratificado por 193 países, inclusive o Brasil.

De acordo com a ONU, a promoção do trabalho decente e crescimento econômico passa, necessariamente, pela proteção dos “[...] direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário (PNUD, 2015, p. 141)”.

Evidencia-se, nessa esteira, que a proteção dos direitos laborais é condição *sine qua non* para a promoção do trabalho decente, nos moldes preconizados pela Agenda 2030, de modo a conduzir os países signatários à construção de um modelo de desenvolvimento sustentado, inclusivo e sustentável, em que o ser humano é o principal beneficiário desse desenvolvimento, com vistas a promover um progresso social.

Outrossim, as normas oriundas dos diplomas legais internacionais serviram de fonte inspiradora para a Constituição Federal de 1988, que, por sua vez, de forma expressa e implícita, afirma que nosso Estado Democrático de Direito se funda na busca da dignidade da pessoa humana, associada à observância do caráter democrático e inclusivo da sociedade civil no sistema político, social e econômico, o que, portanto, afasta qualquer possibilidade, por meio da negociação coletiva, de macular os direitos individuais e sociais trabalhistas, embora, como se verá mais adiante, a ordem jurídica protetiva laboral venha, ao longo dos anos, sofrendo diversos ataques.

2.2 NOVOS PARÂMETROS INTERPRETATIVOS INTRODUZIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, comumente denominada de Reforma Trabalhista, sancionada em regime de tramitação urgente, em 13 de julho de 2017, alterou a CLT, sob a premissa de ajustá-la às novas relações laborais, bem como impulsionar a geração de novos postos de emprego, sendo alicerçada sob três pilares fundamentais: (i) ampliação das possibilidades de terceirização; (ii) intervenção mínima estatal na autonomia da vontade coletiva; (iii) adoção de contratos atípicos; dentre eles, flexíveis, temporários e intermitentes, outrora considerados ilegais; e (iv) redução das prerrogativas e sufocamento financeiro das entidades sindicais.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, a principal mudança legislativa decorre da ampliação das possibilidades de negociação, evidenciando que a nova legislação laboral propõe o pleno reconhecimento da autonomia da vontade dos entes envolvidos na relação

contratual de trabalho, notadamente no que concerne à criatividade normativa, em detrimento da legislação heterônoma.

Com base nesse reconhecimento, é possível identificar que a nova legislação pretende introduzir um novo elemento central ao direito coletivo do trabalho: trata-se do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que sob a ótica desta “nova ideologia”, deve ser respeitado, restringindo, em alguns casos, a observância do judiciário laboral aos aspectos formais dos acordos e convenções coletivas celebrados, de modo a preservar o seu conteúdo material.

Além do alargamento dos poderes da negociação, a Lei nº 13.467/2017 impactou outras esferas do direito coletivo trabalhista; dentre elas, a sindical, com o fim da compulsoriedade da contribuição devida ao sindicato, prevista no artigo 545 da CLT, sem qualquer contraprestação; bem como sequer autorizou a possibilidade de inclusão da cota de solidariedade⁶, também conhecida como contribuição negocial.

Apenas em 2018, no âmbito do TST, cláusulas contendo esta modalidade de custeio, qual seja a cota solidariedade, foram validadas, de modo a permitir que as empresas pudessem se comprometer a proceder os descontos no pagamento dos empregados, no importe de 50% do salário de um dia, e repassassem para as entidades sindicais representativas daqueles trabalhadores.

Outras prerrogativas sindicais também foram mitigadas, a exemplo da participação nas rescisões individuais do contrato de trabalho, em razão da revogação do §1º, do artigo 477, da CLT. A reforma trouxe, ainda, a possibilidade de criação de comissão de representação dos empregados, nas empresas com mais de duzentos funcionários, nos termos do artigo 510-A, da CLT, criando uma espécie de concorrente do sindicato, visto que é vedado interferência deste e da empresa no processo eleitoral (art. 510-C, §1º, da CLT).

Para Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 46), a criação da comissão de representantes é uma medida “[...] em si, positiva, naturalmente – mas torna tal comissão verdadeira concorrente da atividade sindical no contexto da respectiva empresa, ao invés de ser harmônica às atividades do sindicalismo”. Outro ponto controvertido da Reforma trabalhista refere-se ao fim da ultratividade dos instrumentos coletivamente negociados (art. 614, §3º).

⁶ Conforme Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 45), a cota de solidariedade “[...] é fixada em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho como fórmula de reforço do sindicalismo, após alcançada a vitória na negociação coletiva trabalhista”.

De acordo com Hécio Luiz Adorno Junior e Jéssica Turquino Zequim (2020, p. 90-91), desde a alteração da Súmula 277, em 2012, o TST adotava a teoria da ultratividade condicionada ou da aderência limitada por revogação, que “permite a continuação da vigência dos instrumentos normativos após o término do prazo e até o advento do novo diploma normativo, evitando que a categoria fique sem regras específicas de trabalho autonomamente convencionadas”.

O fim da ultratividade implica, à primeira vista, em prejuízo para a classe trabalhadora, além de se consubstanciar em desestímulos para a negociação coletiva; sobretudo nos casos de empresas desinteressadas na via negocial, gerando resultado inverso do desejado pelos formuladores da Lei nº 13.467/2017, que prometiam a modernização das relações laborais a partir da valorização dos termos negociados entre os entes coletivos.

No âmbito sindical, grosso modo, tal medida impõe para as entidades representativas uma perda do poder negocial, sobretudo porque nem sempre a negociação coletiva se resolve na vigência do instrumento anterior, o que piora em um contexto pandêmico, ocasionando insegurança jurídica aos trabalhadores quanto à percepção dos direitos anteriormente assegurados; bem como dificultando a barganha por novos direitos.

A Lei nº 13.467/2017 alterou o artigo 620 da CLT, para dispor que as condições estipuladas no acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as cláusulas estabelecidas nas convenções coletivas, até mesmo quando forem menos benéficas, o que demonstra uma clara dissonância com o Princípio da Proteção; especificamente um de seus desdobramentos, que é a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.

Ademais, a lei reformadora, ao revogar o parágrafo único do artigo 8º da CLT que trazia a cláusula de compatibilidade, fere a autonomia do Direito do Trabalho, ramo jurídico próprio, uma vez que só se admitia a aplicação de fonte subsidiária quando essa fosse compatível com os princípios fundamentais jurídico-laborais.

Para Araújo (2019, p. 209), a possibilidade de ampla aplicação do direito comum, subsidiariamente, independentemente de compatibilidade com os princípios fundantes do direito laboral, implica em uma “[...] desautorização ao juiz de avaliar premissas dos textos normativos aplicáveis, inviabilizando e revogando, através das regras inseridas na CLT, os princípios gerais deste do direito do trabalho”.

De modo a concretizar o Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva como novo elemento orientador do direito coletivo laboral, a reforma avançou sobre a Justiça do Trabalho, com arrimo nos artigos 8º, §2º e §3º, e 702, I, f, §2º e §3º, criando restrições quanto à atuação desta Corte, o que viola o princípio da separação dos poderes e da

garantia de independência do Judiciário, previsto no artigo 2º da Constituição Federal (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 47).

Nesse escopo, o Novo Direito do Trabalho (sic), conforme assevera Fábio Rodrigues Gomes (2018, p. 161 – 207), entusiasta da Reforma, pode ser caracterizado como superflexível, contrário à intervenção estatal nas relações laborais, defensor da plena autonomia da vontade coletiva, pois atribui aos empregados e suas entidades representativas capacidade decisória suficiente para dispor, plenamente, sobre as cláusulas que regerão o contrato de trabalho.

Acrescenta que é preciso superar a velha ideia de hipossuficiência imputada ao trabalhador, pois “[...] o núcleo do conceito está, portanto, na diminuta capacidade econômico-financeira da pessoa. Se está bem financeiramente, não é hipossuficiente; se está mal, bem-vindo ao conceito (GOMES, 2018, p. 164)”, criticando os entraves para a realização da plena autonomia da vontade coletiva, uma vez que

[...] não são poucos os casos em que árduas e demoradas negociações entre sindicatos e empresários são descartadas pelo Judiciário, sob o argumento de que violam normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Ou seja, mesmo que os trabalhadores reúnam-se em grupo e, de forma livre e informada, venham a customizar as suas condições de trabalho com o empregador, correm o risco de tomarem um “puxão de orelha” do Estado-Juiz. É enorme a chance de serem advertidos e lembrados de que continuam a ser hipossuficientes tutelados e que, como tal, não estão habilitados a dispor dos seus direitos. Decidir sozinho o seu próprio destino? Nem pensar. A rigor, nem em grupo a decisão estará permitida. Definitivamente, a jurisprudência trabalhista não é afeita a liberar os sindicatos a construir as suas próprias normas. As tratativas em grupo – apesar de realizadas entre sujeitos com semelhante poder de barganha - sempre foram controladas bem de perto pela Justiça do Trabalho e, nos últimos tempos, com bastante intensidade (GOMES, 2018, p. 164).

Com base nesse raciocínio, a condição de hipossuficiente impede os empregados de livremente decidirem o melhor para si, ainda que estejam representados por seus sindicatos, pois, neste último caso, verifica-se simetria de poder negocial, o que não ocorre nas relações individuais de trabalho, sendo um entrave à autonomia da vontade coletiva.

De fato, o Judiciário trabalhista, regra geral, não valida instrumentos negociais oriundos de acordo individual que autorizem renúncia ou redução de direitos, haja vista a situação de assimetria de poder presente nesta relação; tanto pelo desnível econômico das partes, quanto pelo notório processo de sujeição ao qual o trabalhador está submetido, uma vez que “o empregado se sujeita ao poder de quem detém o Capital, o que justifica a proteção (OLIVEIRA; FIGUEIREDO, 2017, p. 106)”

Por outro lado, nas negociações coletivas, essa relação de vulnerabilidade não é verificada, pelo menos no que diz respeito ao desequilíbrio econômico e do poder de barganha, conforme já decidiu o Supremo Tribunal Federal, no acórdão relativo ao processo RE 590.415/SC, sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, cujo voto destacou:

[...] que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regra de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando- -se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

Essa lógica protetiva está presente na Constituição ao assegurar grande número de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais.

[...]

Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas (BRASIL, 2015, p. 16).

Por unanimidade, o STF reconheceu válida a transação extrajudicial que implica em rescisão de contrato de trabalho por adesão ao programa de demissão incentivada (PDI), com quitação ampla e irrestrita de todas as verbas previstas no contrato de trabalho, apenas nos casos em que esta possibilidade de adesão voluntária tivesse sido prevista em cláusula de acordo coletivo de trabalho.

Com base nesse entendimento, que, diga-se de passagem, vem sendo reiterado pela Suprema Corte, no âmbito das relações coletivas, não se vislumbra a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais. Todavia, é preciso observar que tal entendimento não alcança os direitos laborais de indisponibilidade absoluta, visto que compõem o patamar civilizatório mínimo.

A partir do julgado colacionado, embora a Constituição Federal e as Convenções da OIT 98 e 154 expressamente disponham de dispositivos que fomentem a negociação coletiva – como instrumento legítimo na formulação de normas capazes de promoverem necessários ajustes no processo produtivo –, conforme preleciona o princípio da adequação setorial negociada, essa liberdade criativa possui limites constitucionais.

Outro argumento bastante explorado pelos defensores da Reforma é o fato de que, se a Constituição Federal, no artigo 7º, VI, XIII e XIV, autorizou a flexibilização da jornada de trabalho e dos salários, elementos essenciais de uma relação de emprego, implicitamente, sobretudo após a edição da lei reformadora, permitiu que qualquer direito trabalhista pudesse ser negociado, salvo os direitos fundamentais, pois compõem um mínimo existencial (ou patamar mínimo civilizatório).

Nesse escopo, Fábio Rodrigues Gomes defende seu ponto de vista com base no seguinte argumento:

[...] De agora em diante, o art. 7º, VI, XIII e XIV da CF/88 alterou sua polaridade: de exceção passou à regra geral.

Primeiro, porque, ao permitir a flexibilização do salário e da jornada de trabalho, a Constituição abriu uma janela de oportunidade para que os demais direitos também possam ser negociados. Ora, se o pagamento pelo trabalho (sem o qual haverá o risco da escravidão) e a limitação da quantidade de tempo à disposição para o trabalho (sem a qual – para o mais comum dos empregados – haverá o risco da exploração física e mental) podem ser modulados pelos próprios interessados, por que não permitir que esta transação também ocorra, por exemplo, com as férias, com a participação nos lucros ou com o FGTS? Ficariam sob observação apenas os direitos fundamentais materiais dos trabalhadores subordinados, na medida em que seriam o colchão de segurança da manutenção da sua autonomia da vontade coletiva e individual. Por serem algo como as condições de possibilidade discursiva de Habermas, os direitos fundamentais especificamente desenhados para os empregados preservaria a sua capacidade de decidir livremente como, quanto e até quando limitar a sua própria vontade e/ou enfraquecer algumas de suas posições jurídicas (GOMES, 2018, p. 179).

Nesse sentido, consoante os fundamentos apresentados, denota-se uma tentativa de mudança na orientação constitucional, a partir da edição de uma lei ordinária infraconstitucional, visto que a flexibilização de direitos assegurados por normas *juscoletivas* são excepcionalidades previstas na Constituição, de modo a promover uma melhor adequação ao processo produtivo, bem como permitir condições mais vantajosas para a classe trabalhadora, cabendo ao Estado o papel de fiscalizar esta relação, inclusive invalidar instrumentos negociais prejudiciais para o ente mais vulnerável, que é o trabalhador.

A lógica estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 no campo coletivo laboral reside no direito de decidir livremente tudo que rege o contrato de trabalho; em alguns casos, inclusive sem interferência estatal, desde que assegurado o livre consentimento ao obreiro, que é obtido a partir da congregação da qualidade da informação e da satisfação de recursos econômico-financeiros.

Essa plena liberdade de negociar livremente, sob a égide do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, remete-nos a uma concepção clássica do Direito Civil, muito presente no Código de 1916, em que perdurava o liberalismo econômico, no qual a premissa era resguardar a liberdade irrestrita para contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo.

Enzo Roppo (2009, p. 34) assevera que, nesse sistema, “[...] cada um é absolutamente livre de comprometer-se ou não, mas, uma vez que se comprometa, fica ligado de modo

irrevogável à palavra dada: *pacta sunt servanda*⁷ [...]”, uma vez que a liberdade de contratar está intimamente ligada à igualdade formal das partes contratantes, livres da intervenção do Estado, prevalecendo o modelo político-econômico do *laissez-faire, laissez passer*.

Desde que as partes contratantes fossem homens livres, adultos e saudáveis mentalmente, isto é, capazes de exprimir livremente sua vontade, não havia limites para o direito de contratar, assegurando o instrumento negocial, após a formalização por força de lei, independentemente de questões atinentes a igualdade material ou justiça substancial.

Desta feita, embora em certa medida, o contrato fosse capaz de expressar a vontade das partes contratantes, não se pode menoscar que a plena liberdade contratual, sobretudo no modo de produção capitalista, está sujeita às deturpações e dissimulações, haja vista não se preocupar com a igualdade substancial. Neste sentido, Roppo assevera que

[...] o princípio da liberdade contratual, ou melhor a ideologia que exalta a liberdade contratual como pilar de uma forma de organização das relações sociais mais progressiva, contém indiscutíveis elementos de verdade. Mas, como é próprio de qualquer ideologia, adiciona-lhes elementos de dissimulação e deturpação da realidade: mais precisamente, cala e oculta a realidade que se esconde por detrás da «máscara» da igualdade jurídica dos contraentes, cala e oculta as funções reais que o regime do *laissez-faire* contratual está destinado a desempenhar no âmbito de um sistema governado pelo modo de produção capitalista, os interesses reais que por seu intermédio se prosseguem.

Como se disse, na ideologia agora em discussão, a liberdade de contratar assegura também a «justiça» de cada relação contratual, em virtude da igualdade jurídica entre os contraentes. Mas desta forma esquece-se que a igualdade jurídica é só igualdade de possibilidades abstractas, igualdade de posições formais, a que na realidade, podem corresponder - e numa sociedade dividida em classes correspondem necessariamente - gravíssimas desigualdades substanciais, profundíssimas disparidades das condições concretas de força económico-social entre contraentes que detêm riqueza e poder e contraentes que não dispõem senão da sua força de trabalho (ROPPO, 2009, p. 37).

Partindo dessa análise, no que concerne ao mercado de trabalho, é possível inferir que, apesar de as partes contratantes, empregadores e empregados, ou mesmo suas entidades representativas, os sindicatos, serem juridicamente iguais e livres para decidir, no campo formal sempre haverá diferenças socioeconômicas que desequilibrarão a balança negocial em favor do mais forte; no caso, as empresas⁸.

⁷ Conforme Roppo (2009, p. 34), trata-se de um princípio ético, mas também econômico, que reflete “[...] o respeito rigoroso pelos compromissos assumidos é, de facto, condição para que as trocas e as outras operações de circulação da riqueza se desenvolvam de modo correcto e eficiente segundo a lógica que lhes é própria, para que se não frustrem as previsões e os cálculos dos operadores [...]”.

⁸ É importante destacar que as empresas ressaltadas nesse estudo são as grandes corporações nacionais ou multinacionais, não se podendo confundir com os micro e pequenos empreendedores, que, na prática, são trabalhadores assalariados, camuflados como autônomos: “uma espécie de empregador e assalariado de si próprio (ANTUNES, 2018, s.p.)”.

Assim, a necessidade de equilibrar essas distorções sociais, especialmente após a falência do modelo liberal, no início do século XX, permitiu a ascensão do dirigismo contratual, que exigia do Estado a adoção de uma postura mais positiva; ou seja: o estabelecimento de balizas para a liberdade de contratar, haja vista que “não há autonomia absoluta ou ilimitada da vontade; a vontade tem sempre limites, e a alusão à autonomia é alusão ao que se pode querer dentro desses limites (MIRANDA, 1962, p. 39)”.

Iniciava-se, assim, uma nova ordem dos contratos, alicerçada na intervenção do Estado, no âmbito contratual, com a implementação de medidas para combater os desequilíbrios negociais e, dessa forma, propiciar condições equânimes para todos os contratantes. Nesse sentido, Adriano Marteleto Godinho afirma que

[...] À luz do pensamento jurídico moderno, não pode ser considerado inatacável um negócio que seja nocivo aos interesses coletivos ou à lúdima pretensão de uma das partes, unicamente porque teve origem na vontade espontaneamente manifestada dos contratantes. Em síntese, aos indivíduos torna-se permitida a criação, modificação ou extinção das relações jurídicas de cunho privado, desde que não sejam afrontados os preceitos da igualdade material, da justiça e da dignidade da pessoa humana, valores-alvo de toda a construção do Direito (GODINHO, 2008, p. 14).

Sob o prisma desse pensamento jurídico moderno, a que se refere Godinho, o Estado afastava-se da postura absenteísta, assumindo uma feição de Estado Social, em que o objetivo, no âmbito dos contratos, era de conter os exageros da autonomia da vontade, a partir de mecanismos legais capazes de promover igualdade material; notadamente quando o resultado da negociação afrontava valores caros à sociedade, a exemplo da justiça substancial e da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em que pese reconhecer a autonomia da vontade como garantia fundamental, estabeleceu três princípios basilares a ser observados em uma negociação: a justiça contratual, a função social dos contratos e a boa-fé objetiva, uma vez que, conforme Godinho (2008, p. 16), “a atual conjuntura exige a intervenção do poder do Estado no âmbito das relações privadas, com o intuito de instituir normas mínimas, reguladoras da autonomia dos particulares, originando-se, então, o fenômeno a que se convencionou designar de dirigismo contratual”.

Logo, nem mesmo no âmbito do Direito Civil se concebe a construção de instrumentos negociais que se sobreponham ao ordenamento jurídico, pois embora se reconheça a autonomia da vontade como garantia fundamental, há três princípios basilares que devem ser assegurados em uma negociação: a justiça contratual, a função social dos contratos e a boa-fé objetiva, sob pena de se violarem preceitos de ordem pública.

O Código Civil prescreve, no artigo 421, que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Em sentido análogo, o artigo 422, que reza sobre a boa-fé objetiva, dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Por fim, o artigo 2.035, parágrafo único, prescreve que “nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos (BRASIL, 2002, s.p.)”.

Nesse sentido, Adriano Marteleto Godinho estabelece que

O preceito do fim social do contrato apresenta-se sob duplo perfil. Por um lado, exerce uma função intrínseca ou interna, que impõe uma conduta solidária entre as partes contratantes, em conformidade com os ditames da boa-fé objetiva e da igualdade material. Sob outra perspectiva, transparece sua serventia extrínseca, que rompe com o princípio da relatividade dos efeitos do contrato, preocupando-se com as suas repercussões no campo das relações sociais, devendo a pretensão dos negociantes adequar-se aos sobrelevados interesses coletivos. Adota-se, assim, uma visão mais humanista dos contratos, em respeito à dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da Constituição brasileira, que deve servir como um centro de referência em torno do qual hão de orbitar todas as relações jurídicas de natureza privada (GODINHO, 2008, p. 31).

Verifica-se, nessa senda, que o resultante do processo decisório, isto é, o contrato, precisa, imprescindivelmente, atender aos interesses da coletividade; bem como estar em conformidade com o disposto nos princípios da boa-fé objetiva e da igualdade material, propiciando que as partes contratantes possuam igualdade de poderes, obediência aos parâmetros de honestidade e, por fim, respeito aos preceitos da dignidade da pessoa humana; sob pena de não produzirem os efeitos desejados.

Embora as partes tenham autonomia plena para contratar, o conteúdo negocial é limitado, haja vista o dever de respeitar os limites estabelecidos pelas normas e princípios que regem os contratos; principalmente porque, atualmente, “este direito deixa de representar um poder reconhecido a um indivíduo, para instrumentalizar uma política econômica do Estado, na defesa e proteção dos vulneráveis (TAVARES DA SILVA; COELHO TAVARES MARQUES, 2021, p. 419)”.

Cabe destacar que o estabelecimento de limites ao conteúdo das normas *juscoletivas* de forma alguma deve ser encarado como menosprezo à negociação ou excesso de tutela por parte do Estado; mas, simplesmente, o exercício da função primordial do Direito do Trabalho, conforme assevera Coutinho:

[...] reside em criar limites ao capital, por meio do reconhecimento de direitos aos trabalhadores, fixando pautas de conduta para que a exploração seja controlada, mínima e restrita ao trabalho enquanto força e, ainda, não espoliativa e não violadora

da dignidade da pessoa humana, mediante a incorporação de direitos fundamentais sociais nas relações interprivadas obrigacionais, rechaçando o exercício do poder arbitrário exercido sobre a pessoa (COUTINHO, 2016, p. 13).

Embora a Lei nº 13.467/2017 reconheça a necessidade de estabelecer um mínimo existencial, visto que incluiu o artigo 611-B na CLT, em que consta um rol de direitos considerados materialmente formais, a possibilidade de prevalência do negociado sobre a legislação heterônoma, nos termos do artigo 611-A, inclusive para derogar direitos, sem a observância do judiciário, importa em disponibilidade de direitos fundamentais.

Fábio Gomes (2018, p. 195), em defesa da Lei nº 13.467/2017, leciona a evolução do princípio da proteção para o princípio da autonomia do trabalhador, inclusive para dispor de direitos, ressalvando que “[...] o ponto de combustão ocorrerá quando estressarem o mínimo existencial do empregado de tal modo que inviabilizem a sua liberdade decisória”. Logo, com base nesse pensamento, o importante é assegurar a real autonomia decisória ao trabalhador, bem como as suas entidades representativas.

Nesse ponto reside a problemática que envolve o presente trabalho, uma vez que a prevalência das normas *juscoletivas*, em detrimento as normas heterônomas estatais, de modo a privilegiar a autonomia da vontade coletiva, sem exigência de contrapartidas econômicas e imunes a intervenção do Poder Judiciário, conduz à exacerbação dos poderes da negociação coletiva, convertendo-a em mecanismo precarizante.

Mesmo porque, conforme Flávia Alejandra Fernández Pereira (2017, p. 62), a negociação coletiva trabalhista, nos termos propostos pela Constituição Federal, “deve ser um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho, além de um instrumento de democratização do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante”.

Nesse diapasão, de acordo com Pereira (2017, p. 62), não é permitido ao legislador editar dispositivos que pretendam transformar a negociação coletiva em um instrumento precarizador das relações de trabalho, sob pena de descaracterizar o princípio da liberdade sindical, uma vez que, conforme Rimolo:

[...] enfrentamos una progresiva mutación de la función esencial de la negociación colectiva, ya que de ser instrumento para la adquisición y conservación de derechos y conquistas de los trabajadores, ha pasado a ser el vehículo formal para “adecuar”, “desmejorar” o “eliminar” los derechos conquistados (RIMOLO, 2012, p. 2).

A fim de blindar a classe trabalhadora dos abusos do capital, que se acirram nas crises deste sistema econômico, o texto constitucional erigiu o princípio da proteção à condição de elemento informador e orientador do Direito do Trabalho, sendo, portanto, regra

fundamental para a aplicação de uma norma jurídica, em que o critério fundamental visa a estabelecer um amparo preferencial à parte hipossuficiente dessa relação: o trabalhador, conforme assevera Américo Plá Rodríguez, complementando que

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 83).

É notório o desnível no processo negocial em desfavor dos trabalhadores, que, em algumas situações, não é sanado nem mesmo com a participação dos sindicatos; sobretudo após as alterações legais promovidas pela Lei nº 13.467/2017, que acirraram a relação de dependência e subordinação da força de trabalho quando se contrapõe aos interesses do capital; bem como pelo processo de fragmentação e sufocamento financeiro sofridos por essas entidades representativas.

Não se podem olvidar, também, os impactos da globalização no mundo do trabalho, o que, segundo entendimento de Cecato e Braga (2007, p. 70), em consonância com a expansão do neoliberalismo, pressionam as mutações no mundo empresarial, porquanto

[...] as empresas preocupadas em resistir com competitividade à entrada de empreendimentos estrangeiros em seus mercados nacionais passam a ter de realizar processos de reestruturação produtiva voltados para aumentar a produtividade e reduzir os custos da produção, dentre os quais a mão-de-obra é o mais vulnerável. Para tal, contam com o auxílio da ideologia neoliberal de acomodação dos direitos trabalhistas aos interesses do empresário – empregador. Da mesma forma, países interessados em atrair para seus territórios investimentos de empresas transnacionais precisam realizar reformas estruturais que ofereçam àquelas, entre outros incentivos, a garantia de reduzidos encargos tributários e sociais (CECATO; BRAGA, 2007, p. 70).

A expansão do comércio internacional, intensificada pela globalização econômica e pela revolução tecnológica, em especial no campo das comunicações e dos transportes, permite a expansão de empresas transnacionais capazes de produzir e circular seus produtos a um custo bem inferior, o que os torna mais atrativos no mercado, impondo às concorrentes a introdução de estratégias semelhantes para garantir a sobrevivência. Essa competitividade decorre, dentre outros fatores, da devastação do arcabouço protetivo laboral, que se dá, por exemplo, através da substituição do legislado pelo negociado (CECATO; BRAGA, 2007, p. 70).

Portanto, esses são os fatores que contribuíram para a formulação da Lei nº 13.467/2017, representando a materialização, em forma de norma, dos ideais flexibilizantes,

que confundem desenvolvimento com crescimento econômico, e transferem os ônus das turbulências econômicas para os ombros da classe que vive do trabalho.

2.3 LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA: VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

A Constituição Federal de 1988, em sintonia com as resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Estado brasileiro, notadamente aquelas relativas ao direito coletivo do trabalho (Resoluções 98 e 155), fomentou a negociação coletiva, a partir de uma dinâmica que reunia a criatividade normativa com certa margem de subordinação estatal.

Nesse sentido, o texto constitucional converte a negociação coletiva em fonte criativa de normas jurídicas, a fim de favorecer uma participação mais democrática da sociedade civil, porém nunca capaz de “[...] rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País (DELGADO, 2019, p. 120)”. Mesmo porque a negociação coletiva do trabalho se constitui

[...] em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se ela não exerce esse seu papel histórico e constitucional — ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora —, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 120-121).

Com base nesse entendimento, o real interesse do legislador constituinte ao fomentar a negociação coletiva trabalhista era de permitir um maior dinamismo nos conflitos oriundos da relação laboral, favorecendo, por meio da pactuação, a promoção de melhores condições para o exercício do labor e a preservação das empresas.

Outrossim, o modelo de normatização definido pela Constituição, que combina a criação de normas *juscoletivas* com normas de origem heterônoma estatal, indica a existência de um piso de direitos pétreos, caracterizados como individuais e sociais fundamentais, protegidos do alcance da pactuação derogatória, abrindo caminho para a flexibilização das demais normas que não se enquadrem nesta categoria.

Nesse interim, cabe enfatizar o reconhecimento da fundamentalidade dos direitos sociais, conforme defende Ingo Sarlet (2018, p. 79-83); tanto na concepção formal, quanto material, possuindo aplicação imediata (art. 5º, §1º, CF); bem como a autorização concedida pelo artigo 5º, §2º do texto constitucional, por compor o título dos direitos e garantias fundamentais.

O parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal dispõe que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (BRASIL, 1988, s.p.)”. Logo, não se vislumbra limitação constitucional quanto à fundamentalidade dos direitos sociais, visto que os direitos fundamentais não estão restritos ao rol expresso no artigo 5º, tendo em vista o conceito materialmente aberto de direitos fundamentais estabelecido pelo texto constitucional, explicando Sarlet que

[...] a citada norma igualmente abrange os chamados direitos sociais, identificados como direitos essencial e preponderantemente dirigidos a prestações positivas do Estado, sejam normativas ou fáticas, pode ser inferido basicamente das seguintes constatações. Em primeiro lugar, da expressão literal do art. 5º, § 2º, da CF, que menciona, de forma genérica, os “direitos e garantias expressos nesta Constituição”, sem qualquer limitação quanto à sua posição no texto. Em segundo lugar (mas não em segundo plano), da acolhida expressa dos direitos sociais na CF de 1988, no título relativo aos direitos fundamentais, apesar de regradados em outro capítulo, inserindo a nossa Carta na tradição que se firmou no constitucionalismo do segundo pós-guerra, mas que encontra suas origens mais remotas na Constituição mexicana de 1917 e, com particular relevo, na Constituição alemã de 1919 (Constituição de “Weimar”). Da mesma forma, virtualmente pacificada na doutrina internacional a noção de que - a despeito da diversa estrutura normativa e de suas consequências jurídicas - ambos os “grupos” de direitos se encontram revestidos pelo manto da “fundamentalidade”. Por derradeiro, é evidente que a mera localização topográfica do dispositivo no capítulo I do Título II não pode prevalecer diante de uma interpretação que, particularmente, leve em conta a finalidade do dispositivo. [...]

Também não pode ser olvidado que a nossa República se apresenta como um Estado social e democrático de Direito, cujos contornos básicos se encontram ancorados no preâmbulo, nas normas dos arts. 1º a 4º da CF (Princípios Fundamentais), pela consagração expressa de um catálogo de direitos fundamentais sociais (arts. 6º a 11) e em face dos princípios norteadores dos títulos que versam sobre as ordens econômica e social (arts. 170 e 193), isto sem falar nas diversas normas concretizadoras destes princípios que se encontram dispersas pelo texto constitucional. Já por este motivo, a existência de direitos sociais fundamentais não poderia ser sumariamente desconsiderada, visto que inerente à natureza e substância de um Estado social (SARLET, 2018, p.83-84).

O fato de os direitos sociais não estarem geograficamente localizados no capítulo I – Dos direitos e deveres individuais e coletivos – não é motivo para deixá-los à margem dos direitos fundamentais, ante a permissão constitucional do artigo 5º, §2º; bem como por estarem topograficamente contidos no Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais. Outrossim, a efetivação desses direitos de segunda dimensão não importa em

prejuízo das liberdades individuais; pelo contrário: colaboram na promoção da igualdade material, pressuposto de atuação de um Estado social.

Nesse sentido, Gilmar Mendes, Inocêncio Mártires e Paulo Gustavo Gonet Branco (2009, p. 759-760) entendem que tal classificação, “[...] tem servido de válvula de escape para que muitos governos, descomprometidos com a efetivação dos direitos sociais, nada façam para concretizá-los, a pretexto de que o mais importante é cuidar dos direitos civis e políticos [...]”.

Contudo, há ainda correntes refratárias quanto à inclusão dos direitos sociais no rol dos direitos fundamentais, que se amparam no fato do legislador constituinte não ter, expressamente, aludido à participação dessas normas na espécie direitos e garantias individuais, o que inviabiliza, conforme essa linha de raciocínio, a aplicação da vedação constitucional contida no artigo 60, §4º, IV.

Sarlet (2018, p. 76-77) assinala que, a partir do momento em que a Constituição estabelece normas que reconhecem o caráter positivo dos direitos sociais, essas normas estão protegidas contra o retrocesso; ou seja: essa prestação positiva se converte em direito de defesa (negativo), exigindo do Estado uma postura que não afronte a preservação desse direito, argumentando que

a) a Constituição brasileira não traça qualquer diferença entre os direitos de liberdade (defesa) e os direitos sociais, inclusive no que diz com eventual primazia dos primeiros sobre os segundos; b) os partidários de uma exegese conservadora e restritiva em regra partem da premissa de que todos os direitos sociais podem ser conceituados como direitos a prestações materiais estatais, quando, em verdade, já se demonstrou que boa parte dos direitos sociais são equiparáveis, no que diz com sua função precípua e estrutura jurídica, aos direitos de defesa; c) para além disso, relembramos que uma interpretação que limita o alcance das “cláusulas pétreas” aos direitos fundamentais elencados no art. 5º da CF acaba por excluir também os direitos de nacionalidade e os direitos políticos, que igualmente não foram expressamente previstos no art. 60, §4º, inc. IV, de nossa lei Fundamental (SARLET, 2018, p. 443).

Com base no exposto, os direitos sociais estão revestidos sob o manto das cláusulas pétreas (artigo 60, §4º, IV, da Constituição Federal) também, porque refletem um dos objetivos do nosso Estado Democrático de Direito, além de serem “direitos individuais, ainda que sejam expressão coletiva (SARLET, 2018, p. 443)”. Logo, não é permitido retroceder quanto aos direitos fundamentais sociais.

Superado esse debate, passa-se a analisar o princípio da vedação ao retrocesso social, que possui alçada em nosso ordenamento jurídico, apesar do texto constitucional não dispor, expressamente, a seu respeito, visto que ao estabelecer, no artigo 60, §4º, um rol de

dispositivos protegidos por cláusulas pétreas, ou seja, que não poderão ser abolidos, dentre eles os direitos e garantias individuais (inclua-se os direitos sociais), resta demonstrado, claramente, o seu reconhecimento.

Ademais, a promulgação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, comumente denominada de Pacto de São José da Costa Rica, de 22 de novembro de 1969, ratificada pelo Estado brasileiro por meio do Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1999, pretende estabelecer a progressiva realização de uma cidadania inclusiva.

De acordo com Nara Luiza Valente, Vitor Hugo Bueno Fogaça e Silmara Carneiro e Silva (2018, p. 14), a vedação ao retrocesso social “[...] extravasa a luta pelos direitos de cidadania; implica na defesa dos direitos humanos, para além dos direitos fundamentais”, concluindo que esse princípio se aplica aos direitos sociais, porquanto

[...] está vinculado à defesa do Estado Social, ou seja, vincula-se à garantia de que a correlação de forças em disputa no âmbito das instituições do Estado não coloque em risco a sua estabilidade jurídica, no que concerne aos direitos sociais, que são fundamentais para a dignidade humana. Nessa circunstância, se concebe o princípio da proibição do retrocesso, como uma imposição ao Estado, de não agir em favor da desregulamentação e ou flexibilização dos direitos sociais. Neste sentido, o mesmo remonta a uma forma de prestação negativa, de não ação do Estado pela supressão ou diminuição de direitos a prestações sociais (VALENTE; FOGAÇA; SILVA, 2018, p. 15).

Assim, essa proibição impede que o legislador infraconstitucional flexibilize ou desregulamente direitos outrora conquistados, pois “[...] uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito *subjectivo* (CANOTILHO, 2000, p. 338-339)”.

A vedação ao reacionarismo social pretende impedir a aniquilação do núcleo essencial dos direitos fundamentais, de modo a garantir um mínimo existencial (ou patamar mínimo civilizatório), evitando que o indivíduo seja reduzido à condição de mero objeto, conforme preconiza o Princípio da dignidade da pessoa humana, alicerce fundamental do nosso Estado Social e Democrático de Direito.

Assim, embasado nas premissas anteriormente mencionadas, tendo em vista a fundamentalidade dos direitos sociais, trata-se o trabalho de um direito fundamental social. Logo, a lista de direitos e garantias laborais contidas no rol dos direitos sociais (artigo 6º a 11) está protegida pela vedação ao não retrocesso social, ressalvadas as exceções contidas nos incisos VI, XIII e XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal.

Não obstante, Ingo Sarlet (2018, 180-181) aduz que o rol dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal não é exaustivo; ou seja: engloba outros dispositivos

constitucionais, visto que o *caput* do aludido artigo consigna que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

O termo “além de outros” indica que o rol previsto no artigo 7º da Constituição Federal (direitos fundamentais dos trabalhadores), assim como ocorre nos artigos 5º e 6º do texto constitucional, é meramente exemplificativo; isto é: não restringe o reconhecimento de outros direitos similares que possam contribuir para a melhoria da condição social dos trabalhadores, sendo considerados como cláusulas especiais de abertura (SARLET, 2018, p. 84).

Nessa seara, o que se verifica é que a Constituição Federal impõe limites às possibilidades de flexibilização trabalhista, tanto por meio da desregulamentação de normas sociais laborais, quanto por intermédio da negociação coletiva, de modo a preservar um piso de proteção aos trabalhadores, ante o risco de retrocesso social.

É cediço que a Constituição Federal de 1988, de modo a incluir a sociedade civil nas discussões democráticas, estimulou a negociação coletiva trabalhista; entretanto, atribuiu a condição de cláusulas pétreas aos direitos e garantias individuais (incluam-se os direitos sociais), conforme detalhado anteriormente.

Nesse sentido, os direitos previstos no capítulo II – dos direitos sociais – estão revestidos pela proibição ao não retrocesso social, sobretudo o rol de direitos fundamentais laborais, previstos no artigo 7º da Constituição, não sendo passíveis de supressão, mitigação ou redução.

Assim, o rol citado no parágrafo anterior está imune à flexibilização, até mesmo por força de negociação coletiva; com exceção das ressalvas contidas nos incisos VI, XIII e XIV, que tratam, respectivamente, da diminuição da jornada de trabalho como proporcional redução salarial; duração do trabalho normal; e jornada de seis horas para os trabalhos exercidos em turnos ininterruptos de revezamento.

Tal permissão, conforme destaca Evellyn Clemente (2021, p. 51), indica a importância da negociação coletiva trabalhista como sendo uma mediadora na relação entre capital e trabalho, de modo construir regras de convivência, “[...] sendo por meio dela a garantia do trabalhador às condições para que essa convivência continue existindo, para além do mínimo concedido por Estado declaradamente liberal”.

É importante destacar, a partir desse pensamento, a pertinência da negociação coletiva; sobretudo em períodos de instabilidade econômica, contexto que exige a adoção de condicionantes capazes de acomodar os interesses das partes envolvidas na pactuação com a

nova realidade econômica, sem menoscar os limites legislativos, conforme preceitua o princípio da adequação setorial negociada.

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti, acerca da possibilidade de flexibilização laboral, assevera que

[...] em situação de crise econômica da empresa envolvida é fator imprescindível na mesa de negociações que o direito de informação dos trabalhadores seja preservado, pois a flexibilização de qualquer direito deve manter o caráter objetivo da circunstancialidade e temporalidade. Desta forma é que se pode chegar às condicionantes compensatórias para os trabalhadores, e isso se daria pelos mecanismos do denominado conglobamento, ou seja, a possibilidade de conter no regime globalmente mais favorável disposições menos vantajosas, mas que no conjunto de interesses dos trabalhadores mostrem-se mais favoráveis. O confronto deve traduzir-se, num primeiro momento, na melhoria global das condições de trabalho, e num segundo momento é que se opera a redução temporária de um direito que não afronte aos Direitos fundamentais e sociais que a sociedade entendeu ser o patamar aceitável de um mínimo ético para um padrão de civilização (CAVALCANTI, 2008, p. 139).

Dessa forma, é possível, mesmo nos períodos de maior turbulência econômica, flexibilizar certos direitos, exceto aqueles que compõem o patamar mínimo civilizatório, a partir de compensações em outros. Não obstante, o que se apresenta, cotidianamente, são propostas flexibilizantes de viés neoliberal, que atribuem aos direitos laborais a culpa pelas crises econômicas e, conseqüentemente, pelos altos índices de desemprego.

Sob esse prisma, Lygia Cavalcanti (2008, p. 140) conclui que associar a rigidez das normas laborais a empecilhos para a geração de emprego denota o seguimento “[...] das diretrizes da política neoliberal de redução de ‘direitos’ dos trabalhadores e de proteção ao mercado. Acrescenta-se a isso que a homogeneização dessas diretrizes não leva em conta que os problemas, as necessidades e os interesses não são iguais[...]”; ou seja: a fórmula bem-sucedida de um país desenvolvido não necessariamente produzirá os mesmos efeitos nas nações periféricas, subdesenvolvidas ou em desenvolvimento.

Nesse aspecto, adentrando na discussão central do presente trabalho, a Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho, ao introduzir a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A, imune à intervenção do judiciário trabalhista quanto à análise do conteúdo da norma negocial, sem a garantia de contraprestações econômicas, desnaturaliza a negociação coletiva, convertendo-a em mecanismo de precarização.

Ao prever a possibilidade de negociação *in pejus* (para piorar), ou seja, para derrogar direitos, sem apresentar vantagens compensatórias, a lei ordinária reformadora contrapõe

princípios constitucionais basilares; para mencionar apenas os principais, o da dignidade da pessoa humana e o da vedação ao retrocesso social, visto que a norma *juscoletiva* não tem o condão de suprimir direitos fundamentais estabelecidos pelo próprio texto constitucional, conforme assevera Evellyn Clemente:

A proteção constitucional é um meio de tutelar direitos contra a flexibilização ou desregulação dos direitos humanos dos trabalhadores, buscando tornar mais complexo o esvaziamento pelo legislador ordinário. O objetivo é estabelecer um mínimo favorável que pode ser aumentado, em conformidade com os valores sociais que asseguram a proteção à dignidade da pessoa humana, por meio da aplicação dos princípios humanísticos e sociais de proteção ao labor, previsto no texto constitucional (CLEMENTE, 2021, p. 68).

A preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, constitucionalmente previstos, sob o véu da proibição ao reacionarismo social, pretende assegurar aos trabalhadores o acesso ao mínimo de condições materiais decentes, ante os avanços do capital, em busca da satisfação plena de seus interesses.

A atribuição de amplos poderes aos entes coletivos envolvidos na negociação laboral, diferentemente do alardeado pelos defensores da Lei nº 13.467/2017, não pretendia dar maior autonomia aos trabalhadores e às suas entidades representativas, mas, essencialmente, reduzir a interferência do Estado nas relações de trabalho, a fim de que os objetivos produtivos pudessem ser alcançados de forma menos onerosa.

Neste sentido, Rubia Zanotelli Alvarenga assevera:

Em razão do pensamento econômico do século XXI, acompanhados de políticas públicas de letargia em relação aos Direitos Humanos, passa-se a abrigar ideologias que fogem ao conteúdo essencial do desenvolvimento social e da concretização da justiça social. A influência da produção flexível no mercado de trabalho gera a substituição de novos direitos em medidas governamentais facilmente persuadidas em controlar o processo político, social e cultural de uma real comunidade cívica, que se baseia na cidadania jurídica e na democracia (ALVARENGA, 2009, p. 75).

A alta competitividade empresarial impõe a adoção de métodos produtivos que buscam, incessantemente, a redução dos custos de produção, maior variabilidade de mercadoria, redução de estoques, de modo a tornar a empresa mais flexível e enxuta frente às novas tendências do mercado globalizado.

Essa nova reconfiguração, conforme Ricardo Antunes (2002, p.71), desencadeou uma série de transformações no mundo do trabalho, com impactos sem precedentes na classe-

que-vive-do-trabalho⁹, em face do agravamento da exploração da força de trabalho para proporcionar mais lucro. Além disso, a substituição da mão-de-obra viva por robôs tecnológicos importou na desproletarização e subproletarização da força de trabalho, pois, embora uma parcela fosse absorvida em atividade de gerência e supervisão, para a grande maioria só restaram contratos temporários, terceirizados, precários ou a informalidade, como alternativa para sobreviver.

As transformações do mundo do trabalho não se restringiram aos processos relacionados à produtividade e gestão, mas também às formas de organização da classe trabalhadora, especialmente, os sindicatos. Antunes (2002, p. 72) lembra que o combatente sindicalismo de classe, característico das décadas de 1960-70, foi abandonado, ascendendo, em seu lugar, um modelo acrítico “de participação e de negociação que, em geral, aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem”.

Ademais, num contexto de globalização dos mercados, a flexibilização nos moldes do neoliberalismo implica, portanto, em adequar as normas, sobretudo aquelas de cunho social, dentre elas o trabalho, de modo a atender as exigências do mercado, tanto para novos investimentos externos quanto para a manutenção dos grandes grupos econômicos já instalados.

Nesse contexto, as propostas de flexibilização ou desregulamentação, nos moldes propostos pelo ideário neoliberal, que, oportunamente, surgem nos períodos de crise são, na prática, subterfúgios para manter a rentabilidade financeira das empresas, a partir de redução de direitos sociais; dentre esses, os trabalhistas.

Com efeito, a negociação coletiva de trabalho se funda na concertação de interesses dos detentores dos meios de produção e do que vivem da venda sua força de trabalho, de modo a promover ajustes necessários para a manutenção do funcionamento da empresa, sem, entretanto, implicar em prejuízo para os trabalhadores.

Portanto, as excepcionais permissões flexibilizatórias contidas no artigo 7º da Constituição Federal não representam um salvo conduto para, por meio do acordo ou convenção coletiva, rebaixar ou suprimir direitos, visto que sua essência é de conciliar os interesses do capital e do trabalho; jamais destruir direitos sociais laborais; pelo contrário, se possível, ampliar os ganhos obtidos.

⁹ Termo cunhado por Ricardo Antunes, representa a classe trabalhadora como sendo “aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, os chamados boias-frias das regiões agroindustriais, além, naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva (ANTUNES, 2005, p. 50)”.

É nesse sentido que se arguem as críticas às inovações implementadas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017), as quais, ao estabelecerem um novo marco regulatório para as negociações coletivas, impuseram “novos limites” – ou a efetiva ausência deles – nas matérias e temas que podem ser alvo de retrocessos; especialmente considerando-se, também, a impossibilidade objetiva imposta pela lei de realização de um filtro de compatibilidade pelo Judiciário das disposições decorrentes da autonomia da vontade coletiva e a carga axiológica laboral de proteção e acesso ao trabalho, contida no fundamento republicano do valor social do trabalho.

3. OS LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição Federal, promulgada em 1988, determinou, de modo a concretizar a justiça substancial, uma nova ordem contratual, que exige do Estado uma conduta mais dirigente na economia social, em substituição ao modelo existente na época do liberalismo clássico, no qual perdurava o lema *pacta sunt servanda*; ou seja: as cláusulas pactuadas possuíam eficácia plena e irrevogável.

Nesse novo modelo contratual, o Estado adota uma postura mais intervencionista, o que, a priori, implica em restrições à autonomia da vontade, porém não significa negação a esse princípio, mas, por outro lado, proteções aos contratantes, a fim de evitar abusos e desequilíbrios entre as partes negociais, como se verifica, por exemplo, no âmbito laboral.

Posto isso, de modo a atender aos preceitos constitucionais de natureza social e humanista, em apreço ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, indispensável a existência de um arcabouço protetivo mínimo aos trabalhadores (patamar mínimo civilizatório), capaz de protegê-los frente aos avanços do capital sobre o trabalho.

Nessa esteira, o texto constitucional, visando a fomentar a negociação coletiva do trabalho, adotou um modelo de normatização privatística e subordinada, no qual normas autônomas, resultantes de negociação coletiva, e normas heterônomas estatais, oriundas do processo legislativo, harmonizam-se, prevalecendo a norma de ordem pública, em decorrência de caráter impositivo; exceto nos casos de previsão legal ou quando a pactuação proporcionar condições mais vantajosas.

Não obstante, em julgados recentes do Supremo Tribunal Federal, do RE 590.415 – SC e, sobretudo, no RE 895.759 – PE, foram firmados entendimentos que invadem a esfera da normatividade heterônoma estatal, excluindo parcelas trabalhistas constitucionais, em troca de contrapartidas econômicas menos vantajosas que o direito fundamental suprimido.

Desta feita, o presente capítulo apresenta a noção de autonomia da vontade no âmbito dos contratos, ressaltando que, no âmbito trabalhista, ante o respeito aos fundamentos constitucionais, além dos limites éticos, a autonomia da vontade coletiva possui restrições quando contrariar a base principiológica do Direito do Trabalho; especialmente no que diz respeito à irrenunciabilidade. Todavia, conforme recentes decisões do STF vem deturpando os princípios regentes do Direito Coletivo do Trabalho, de modo a afastar os princípios tutelares do Direito Individual laboral.

3.1 A NOÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE, À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Uma das mudanças mais debatidas pela Lei nº 13.467/2017 no âmbito do direito coletivo do trabalho é a da preponderância das normas autônomas *juscoletivas* em detrimento das normas heterônomas estatais, evidenciando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva como elemento central deste “novo” direito do trabalho, em superação ao princípio da proteção dos hipossuficientes.

Com base na “nova” sistemática defendida pelo artigo 611-A e seguintes da CLT, um rol de direitos contidos nesse dispositivo infraconstitucional poderá ser livremente negociado; isto é, o instrumento resultante da negociação coletiva trabalhista prevalecerá sobre a legislação vigente, mesmo que derogatório de direitos, sendo vedado ao Poder Judiciário intervir quanto ao conteúdo material da norma pactuada, pois a regra reformadora pretende conferir a máxima expressão à vontade dos entes privados envolvidos na negociação.

Antes de aprofundar as discussões a respeito do conceito de autonomia no âmbito dos contratos, imperioso esclarecer qual a nomenclatura mais adequada para atender ao objetivo proposto, haja vista que parte da doutrina utiliza o termo autonomia da vontade, enquanto outra parcela aplica as terminologias autonomia privada, liberdade contratual, autodeterminação e direito subjetivo.

Acerca disso, Maria Luísa Pereira de Alencar Mayer Feitosa (2007, p. 24-25) define que ambos os termos, a rigor, dizem respeito à mesma realidade, destacando que “enquanto a autonomia da vontade seria mais subjetiva, a autonomia privada marcaria o poder da vontade de um modo mais objetivo e disciplinado, tendo em vista a sua mais cabal acentuação no domínio dos contratos, de onde derivam as obrigações”.

A autora acrescenta que autonomia da vontade é um termo mais antiquado, pois denota a época do liberalismo econômico do século XIX, na medida em que o termo autonomia privada apresenta um versão mais atual, notadamente quando se refere a uma realidade contratual hodierna. Em relação às denominações liberdade contratual, autodeterminação e direito subjetivo, assevera que

[...] a primeira, derivativa ou simultânea à liberdade negocial, como uma componente e a principal manifestação da autonomia privada; a segunda, como um conceito de valor abrangente, significando ‘o poder de cada indivíduo gerir livremente a sua esfera de interesses, orientando a sua vida de acordo com suas preferências’, ou seja, um meio para alcançar determinado fim; e o terceiro como um

livre âmbito de atuação do sujeito, com a diferença de vir inserido em contexto de competência, podendo justapor-se ou não à autonomia privada (FEITOSA, 2007, p. 25).

Carlos Alberto Mota Pinto (2005, p. 102), por seu turno, discorre sobre a similaridade entre os termos empregados ao se referir à autonomia, uma vez que a concretização do negócio jurídico se forma na “manifestação do princípio da autonomia privada ou da autonomia da vontade, subjacente a todo o direito privado”.

Não obstante, em oposição à noção de similitude, Francisco Amaral (2006, p. 345) considera a autonomia da vontade como manifestação da liberdade, dando-lhe uma conotação subjetiva e abstrata, enquanto a autonomia privada assumiria uma feição mais objetiva e concreta, pois se consubstancia no poder de cada indivíduo de criar normas, de modo a estabelecer, por meio de um contrato, direitos e obrigações.

Nessa esteira, Janaína Reckziegel e Roni Edson Fabro (2015, p. 175) definem que autonomia da vontade é espécie do gênero autonomia privada, considerando que a primeira está vinculada à “[...] possibilidade de escolha do tipo de obrigação a que se pretende aderir, enquanto a autonomia privada, por sua vez, tem relação direta com a liberdade de contratação, ou seja, com a criação de normas para si”.

Posto isso, denota-se que, no âmbito dos contratos, o termo autonomia privada, havendo autonomia negocial ou liberdade contratual com uma de suas subespécies, é a denominação mais empregada quando consideramos as relações contratuais hodiernas influenciadas pela globalização; bem como porque está mais envolvida com a liberdade criativa na formulação de normas que regerão as relações entre particulares.

Desta feita, a despeito do entendimento doutrinário, considerando que se propõe a conduzir um argumento crítico na esfera hermenêutica acerca da negociação coletiva, cujos poderes foram exacerbados pela Lei nº 13.467/2017, trataremos nos termos definidos pelo legislador reformador, utilizando a terminologia “autonomia da vontade coletiva”, pois é dessa forma que está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Evidentemente, a repercussão acerca da atuação privada dos sujeitos se impõe como parte de uma esfera que reúne vontades em torno de um interesse comum. A unificação das vontades individuais, tutelada ou transmitida através da representação coletiva, especialmente no contexto das negociações entre empregados e empregados, na esfera mais ampla do conjunto de uma categoria laboral – ou empresarial – é assimilada pela ideia de autonomia da vontade coletiva, a qual se enraíza na esfera da representação do interesse individual coletivamente expresso pelo grupo de trabalhadores.

A nomenclatura definida pelo legislador infraconstitucional, no âmbito da Reforma trabalhista, *prima facie*, já indica que a ampliação dos poderes da negociação coletiva, culminando no estabelecimento de um rol de direitos sujeitos a prevalência do negociado sobre o legislado, anunciava uma tentativa de regresso a noção que perdurava no liberalismo clássico, no qual era imprescindível assegurar a mais ampla liberdade de contratar.

Com base na ideologia que perdurou no século XIX, os contraentes interessados detinham plena autonomia para determinar o conteúdo dos contratos, uma vez que só era cabível a estipulação de limites negativos, que dizia respeito às fronteiras, no momento de confecção do contrato, incapazes, porém, de proibir o exercício da liberdade de contratar, ou seja, não se admitiam limites positivos¹⁰.

Ainda acerca dos limites negativos, únicos possíveis de serem alegados, apesar de certa resistência e dificuldade, eram admitidas limitações à liberdade de contatar quando envolviam indivíduos incapazes de exercer de modo consciente seus interesses, como nos casos dos impúberes e daqueles com reduzida capacidade mental (ROPPO, 2009, p. 33).

Ademais, uma vez celebrado o contrato, as partes assumiam um compromisso irreatável e irrevogável, em razão do princípio da *pacta sunt servanda*, sendo “[...] condição para que as trocas e as outras operações de circulação da riqueza se desenvolvam de modo correcto (*sic*) e eficiente segundo a lógica que lhes é própria, para que se não frustrem as previsões e os cálculos dos operadores (ROPPO, 2009, p. 34)”.

Logo, o respeito rigoroso aos compromissos assumidos contratualmente é a marca da época do liberalismo econômico clássico, no qual a ampla liberdade de contratar estava descompromissada com a ideia de igualdade material e justiça substancial, visto que a isonomia entre as partes contraentes se dá apenas no âmbito formal, e sem qualquer interferência do poder público.

É exatamente nesse sentido que Francisco Amaral (2003, p. 347) conceitua a autonomia da vontade como “[...] princípio de direito privado pelo qual o agente tem a possibilidade de praticar um ato jurídico, determinando-lhe o conteúdo, a forma e os efeitos”. A partir dessa definição, é possível inferir que a autonomia conferia ao indivíduo o direito de fixar suas próprias leis, excepcionalmente sujeitas às limitações negativas, que correspondiam aos bons costumes e aos preceitos de ordem pública.

¹⁰ Os limites positivos podem ser caracterizados como “prescrições tais que impusessem aos sujeitos, contra a sua vontade, a estipulação de um certo contrato, ou a estipulação com um sujeito determinado, ou por um certo preço ou em certas condições (ROPPO, 2009, p. 32)”.

Nessa senda, Adriano Godinho (2008, p. 12-13) adverte que essas restrições negativas eram insuficientes para evitar injustiças contratuais, até mesmo quando o contrato era estipulado livremente pelas partes, dentro dos parâmetros da igualdade formal e em observância aos preceitos de ordem pública e dos bons costumes, pois “[...] a completa abnegação da noção de um mínimo equilíbrio das prestações caracterizava um panorama incompatível com a consagração de institutos jurídicos que [...] encontram fundamento na justiça contratual”.

A não observância de condições mínimas de igualdade material implica no surgimento de deturpações na relação contratual, especialmente quando as partes não dispõem da mesma capacidade econômica e social, como ocorre, por exemplo, nas relações de trabalho, em que o empregador, detentor dos meios de produção, subordina, em regra, e sujeita o empregado, possuidor apenas de sua força de trabalho.

A respeito da assimétrica relação existente no mercado de trabalho, Enzo Roppo (2009, p. 38) demonstra que nem sempre o estabelecimento de uma igualdade formal entre as partes, a partir da obediência de limitações negativas, é condição suficiente para resguardar a justiça contratual, asseverando que

[...] a liberdade de contratar assegura também a «justiça» de cada relação contratual, em virtude da igualdade jurídica entre os contraentes. Mas desta forma esquece-se que a igualdade jurídica é igualdade de possibilidades abstractas, igualdade de posições formais, a que na realidade, podem corresponder - e numa sociedade dividida em classes correspondem necessariamente - gravíssimas desigualdades substanciais, profundíssimas disparidades das condições concretas de força económico-social entre contraentes que detêm riqueza e poder e contraentes que não dispõem senão da sua força de trabalho. O empresário com pleno controle do mercado de trabalho e o operário que, junto deste, procura emprego são juridicamente iguais, e igualmente livres - num plano formal - de determinar o conteúdo do contrato de trabalho. Mas é evidente (e a história de toda uma fase de desenvolvimento do capitalismo documenta-o de modo muitas vezes trágico) que o segundo, se não quiser renunciar ao trabalho e, conseqüentemente, à sua própria subsistência, estará sujeito a suportar (pelo menos até que surjam adequadas providências «limitativas da liberdade contratual») todas as condições, até as mais iníquas, que lhe sejam impostas pelo primeiro: por hipótese, um horário de trabalho demasiado gravoso, condições ambientais nocivas para a saúde, um salário demasiado baixo, o seu parcial pagamento - para voltar a um exemplo já dado - «em bônus de aquisição» aplicáveis apenas nas instalações do empresário (uma cláusula contratual que configura uma fonte suplementar do lucro deste último à custa da exploração daquele) (ROPPO, 2009, p. 38).

Evidencia-se que a ideia de liberalismo econômico clássica, pautada na sentença *laissez-faire, laissez-passer*, é insuficiente para promover justiça no âmbito dos contratos, quiçá justiça social, pois, embora as partes contratantes cumpram, de forma igualitária, todos os preceitos de ordem pública, respeitem os bons costumes, de modo a estabelecer uma

igualdade formal, nada impede o surgimento de deturpações na relação contratual, tendo em vista as profundas desigualdades, sobretudo sociais e econômicas, que desnivelam esta relação.

Além da incapacidade de promoção da igualdade material e, por conseguinte, justiça substancial entre as partes envolvidas no processo de criação das normas contratuais, a possibilidade de negociar livremente, nos moldes do liberalismo econômico clássico, ampliava as injustiças, a partir do momento em que exigia o cumprimento de obrigações desiguais. Assim, tornou-se imperiosa a adoção de novas diretrizes, isto é, o estabelecimento de uma nova ordem contratual.

Adriano Marteleto Godinho (2008, p. 14) destaca outros fatores que conduziram à adoção de novas premissas em relação à autonomia negocial dos indivíduos, no âmbito contratual, como sendo “[...] a maior complexidade das relações travadas entre os particulares, a massificação dos negócios jurídicos e a evolução industrial e tecnológica, com todos os problemas sociais dela decorrentes [...]”. Esses fatores exigiram dos Estados uma postura mais intervencionista, tornando a economia social mais dirigida, contrapondo-se à ideia de absoluta autonomia da vontade.

Cabe destacar que uma economia mais dirigida não implica em negação da autonomia, mas, por outro lado, visa a proteger os contraentes dos abusos e das desproporções das obrigações imputáveis a eles, uma vez que essa nova ordem contratual pretende conduzir a autonomia volitiva para os trilhos da justiça contratual, que se materializa em um instrumento que congregue, de forma equilibrada, os interesses das partes contratantes a uma utilidade social.

Nesse sentido, tendo em vista essa evolução no pensamento jurídico, Adriano Marteleto Godinho assevera:

Passou-se a vislumbrar, no âmbito negocial, não mais exclusivamente a finalidade básica de circulação de riquezas entre os particulares, como também a utilidade social dos contratos, que devem dirigir-se à concreção da justiça social e ao preceito fundamental da dignidade da pessoa humana. A doutrina da função social emerge, portanto, como uma matriz filosófica do Direito, limitando institutos essencialmente individualistas, conformando-os aos ditames do interesse coletivo e igualando os sujeitos de direito, de tal modo que a liberdade conferida a cada um deles seja igual para todos. Por conseqüência, os contratos que regulam interesses desprovidos de utilidade social, fúteis ou improdutivos, não são dignos da proteção jurídica, que incide apenas sobre as avenças que apresentam função econômico-social reconhecidamente útil (GODINHO, 2008, p. 27-28).

A nova ordem contratual, que exige do Estado a condução de uma economia social mais dirigente, apresenta uma dupla missão: primeiro, assegurar a função social do contrato,

isto é, que o instrumento celebrado não se limite a simples circulação de riqueza, mas também que se preocupe na repercussão dos seus efeitos para a coletividade; segundo, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, que seja estabelecida uma conduta solidária entre as partes, de modo a impedir a imposição de obrigações desproporcionais, injustas e indecentes, que objetifiquem o indivíduo.

A Constituição Federal, promulgada em 1988, marco da transição de um regime autoritário para um Estado Social e Democrático de Direito, alçou como alicerces fundantes a dignidade da pessoa humana e a livre iniciativa na condição de elementos informadores e orientadores do ordenamento jurídico brasileiro.

No artigo 170, *caput*, a Constituição Federal dispõe que a ordem econômica está “[...] fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988, s.p.)”.

Paulo Luiz Netto Lôbo (1999, p. 107) entende que as diretrizes estabelecidas pela ordem econômica constitucional são incompatíveis com as políticas econômicas (neo)liberais, porquanto a dispensa da regulamentação estatal, a partir da pressuposição de um Estado mínimo, cujo mercado tem plena liberdade de atuação, inviabiliza a concretização da função social dos contratos e, dessa forma, a tutela da parte hipossuficiente.

Indica-se, dessa forma, o respeito à livre iniciativa com o devido resguardo à dignidade humana, a fim de realizar a justiça social, o que denota um reconhecimento da autonomia da vontade, inclusive como princípio essencial do Direito Privado, todavia com ressalvas ao exercício dessa liberdade, tendo em vista a proteção constitucional dos indivíduos, como sujeitos de direito.

De acordo com Reckziegel e Fabro (2015, p. 164), sob o manto da Constituição Federal de 1988, “os direitos e garantias individuais foram restabelecidos, sob nova roupagem constitucional e política,” afetando a autonomia da vontade. Na ótica de Gustavo Tepedino (2008, p. 53), essa reconfiguração dos direitos inerentes à personalidade não deve ser entendida “[...] como um novo reduto de poder do indivíduo, no âmbito do qual seria exercida sua titularidade, mas como valor máximo do ordenamento, modelador da autonomia privada, capaz de submeter toda a atividade econômica a novos critérios de validade”.

Assim, Reckziegel e Fabro (2015, p. 166) asseveram que o texto constitucional de 1988 “[...] inaugurou um novo tempo na política do País, alterou sensivelmente o ordenamento jurídico, haja vista que privilegiou a vida e a dignidade humana, valorizando a realização humana e abandonando o individualismo exagerado”.

Desse modo, o Código Civil de 2002, devidamente adequado à nova realidade constitucional, notadamente em relação à proteção da pessoa humana, no âmbito dos contratos, prescreve, no artigo 421, que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato (BRASIL, 2002, s.p.)”.

Em sentido similar, o artigo 422, que reza sobre a boa-fé objetiva, dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Por fim, o artigo 2.035, parágrafo único, prescreve que “nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos (BRASIL, 2002, s.p.)”.

Nesse sentido, Adriano Marteleto Godinho estabelece que

O preceito do fim social do contrato apresenta-se sob duplo perfil. Por um lado, exerce uma função intrínseca ou interna, que impõe uma conduta solidária entre as partes contratantes, em conformidade com os ditames da boa-fé objetiva e da igualdade material. Sob outra perspectiva, transparece sua serventia extrínseca, que rompe com o princípio da relatividade dos efeitos do contrato, preocupando-se com as suas repercussões no campo das relações sociais, devendo a pretensão dos negociantes adequar-se aos sobrelevados interesses coletivos. Adota-se, assim, uma visão mais humanista dos contratos, em respeito à dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da Constituição brasileira, que deve servir como um centro de referência em torno do qual hão de orbitar todas as relações jurídicas de natureza privada (GODINHO, 2008, p. 31).

De logo, é preciso estabelecer que a noção de função social atribuída aos contratos pela Constituição Federal de 1988 não se compatibiliza com a ideia de uma liberdade de contratar absoluta, em decorrência do enaltecimento da pessoa humana, exigindo o estabelecimento de limites à satisfação dos interesses individuais, a fim de obter também uma utilidade social.

Conforme destaca Lôbo (1999, p. 108), a constitucionalização do Direito Civil transformou os paradigmas de validade jurídica das relações privadas, pois “[...] sai de cena o indivíduo proprietário para revelar, em todas suas vicissitudes, a pessoa humana”. Logo, no âmbito dos contratos, é imperiosa a adoção de parâmetros capazes de estabelecer uma equivalência material entre as partes, de modo a defender o contratante mais fraco da relação.

Feitosa (2007, p. 322) assevera que o grande feito da Constituição Federal no âmbito dos contratos tem “[...] sido de inflexionar o desejo de absolutez que revestia os princípios formais da autonomia da vontade e da força vinculativa dos pactos”. Portanto, cai por terra a ideia de direito absoluto de contratar, em razão do respeito aos direitos e garantias fundamentais.

No âmbito laboral, tendo em vista a ascensão do valor social do trabalho à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, as relações contratuais, além dos limites dos éticos, se assentam em princípios específicos que não se reduzem à mera aplicação de regras sobre contratação ou estipulação de jornada de trabalho, mas exsurtem no âmbito econômico como medidas de proteção aos abusos do capital.

Nesse sentido, Jailton Macena de Araújo (2017, p. 121) aduz que “o valor social do trabalho é capaz de promover a proteção social do cidadão-trabalhador, instrumentalizada por mecanismos normativos da legislação e da atividade judicial que reconheçam, principalmente no direito do trabalho, os limites à atividade laboral”.

Dessa forma, evidencia-se que a relação contratual no âmbito do trabalho, além da obediência às limitações impostas pelo Direito Civil, a saber, probidade, boa-fé, igualdade material e função social, de modo a alcançar a justiça contratual, deve atender aos princípios que regem o direito trabalhista, haja vista que o labor não deve ser encarado como uma mercadoria, mas como um instrumento promotor da dignidade, bem-estar e desenvolvimento econômico.

Isso porque, para além da matiz negocial que se estabelece entre empregados e empregadores quando se colocam em posição de avençamento de cláusulas laborais, não se pode negar o caráter social que advém da relação laboral estabelecida, a qual deve, também, evitar abusos decorrentes do poder econômico ou de eventuais cooptações dos representantes sindicais, em detrimento da categoria dos trabalhadores.

Assim, não se compatibiliza com os ditames constitucionais um dispositivo infraconstitucional que autorize a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conforme disposto ao longo do artigo 611-A da CLT, cujo teor dispõe que a atuação da Justiça do Trabalho no exame da convenção ou acordo coletivo trabalhista está restrita à análise dos elementos essenciais ao negócio jurídico, ou seja, os aspectos formais, estabelecidos no artigo 104 do Código Civil.

Agir dessa forma, isto é, excluir o conteúdo das negociações do Judiciário trabalhista implicaria, além de afronta ao valor social do trabalho, em violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, como guarida no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, haja vista que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (BRASIL, 1988, s.p.)”.

Nesse sentido, a disposição prevista no artigo 611-A da CLT atribui poder absoluto ao instrumento resultante de negociação coletiva; inicialmente, por restringir a observância do Poder Judiciário laboral quanto ao conteúdo material da norma pactuada; em segundo lugar,

por validar que a norma autônoma *juscoletiva* prevaleça sobre a legislação heterônoma estatal vigente, inclusive quando representar supressão ou mitigação de direitos sem qualquer condição compensatória, o que representa uma manifesta afronta ao valor social do trabalho.

Ademais, considerando o processo de fragmentação e fragilização das entidades sindicais representativas dos trabalhadores, em face dos impactos da reestruturação produtiva, globalização, das revoluções tecnológicas, da sanção de normas flexibilizatórias, dos altos índices de desempregados, desalentados e informais, que se acentuam pelo fim da obrigatoriedade das contribuições sindicais e da ultratividade contratual, resta evidente um notório desnível negocial; tanto no aspecto econômico, quando no poder de barganha.

Logo, conforme os preceitos constitucionais de cunho solidarista, e em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, um instrumento contratual, embora negociado livremente por sujeitos capazes, não pode ter eficácia jurídica absoluta, ou seja, convertendo-se em estatutos potestativos; sobretudo quando não inexistente igualdade material entre as partes envolvidas, bem como as cláusulas estipulam condições desvantajosas, desproporcionais e injustas, as quais acabam por impedir a concretização da finalidade social deste contrato.

3.2 INTERAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA COM OS DEMAIS PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE OS ENTES COLETIVOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988 fomentou a negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos no âmbito das relações laborais, de modo a permitir um maior equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalho, a partir de um modelo de normatização privatística subordinada, no qual os entes *juscoletivos* detêm certa autonomia para dispor sobre cláusulas contratuais, desde que em harmonia com as regras heterônomas, alicerçadas em princípios constitucionais humanísticos e sociais.

A autonomia da vontade na esfera laboral encontra limitações maiores do que as já destacadas no direito comum clássico, em decorrência do caráter impositivo das normas trabalhistas, que são, majoritariamente, de ordem pública, “[...] por transcender tais normas o interesse puramente individual e serem inseparáveis do interesse social – afirmar esse caráter impositivo importa estabelecer o primado da vontade coletiva sobre a vontade individual (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 158)”.

Registre-se que as relações individuais gozam de maior proteção em comparação às negociações coletivas, ante a situação mais assimétrica entre empregado e empregador, que

decorre da sujeição daquele que vende sua força de trabalho a este que detém os meios produtivos, conforme destaca Delgado:

De fato, em tal relação o sujeito empregador age naturalmente como um ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intraempresariais, têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 1552).

O emprego é a interação destacada pelo autor como sendo a constatação jurídica que promove a diferenciação social, econômica e política entre empregador e empregado, evidenciando a relação desnivelada entre estes sujeitos, razão pela qual o exercício da autonomia da vontade deve se submeter a limitações legais.

Por outro lado, na esfera coletiva do trabalho, teoricamente os entes, a saber, empregadores – representados, ou não, por sua entidade associativa – e os sindicatos dos trabalhadores apresentam uma relação menos desequilibrada, propiciando uma maior autonomia negocial para as partes.

Ressalte-se que a pretensa igualdade entre os seres coletivos não indica, necessariamente, em plena autonomia da vontade coletiva, mesmo porque, conforme dito, a Constituição Federal entende que a negociação coletiva é exceção no processo de criatividade normativa, devendo obediência às normas heterônomas estatais, devido ao seu caráter impositivo de norma pública.

Cabe ressaltar que o empregador é considerado sujeito coletivo, com exceção do doméstico, em face da sua capacidade de impactar, por meio de ações ou omissões, mudanças na realidade comunitária, o que já não ocorre em relação ao empregado, pois apenas coletivamente é capaz de repercutir seus atos no meio social.

Logo, o legislador estabeleceu um rol de direitos insuscetíveis de supressão ou mitigação (patamar mínimo civilizatório) que nem mesmo por negociação poderá ser reduzido, salvo nas hipóteses expressamente previstas na Constituição Federal, a exemplo da redutibilidade salarial com proporcional minoração da jornada de trabalho (artigo 7º, VI). Ressalte-se que essa restrição à autonomia da vontade não deve ser entendida como uma afronta aos direitos da personalidade do indivíduo, mas, pelo contrário, tal limitação (e não extinção) tem como pretensão conter os avanços do capital em relação aos direitos laborais; a

mesmo porque a Constituição Federal de 1988, de modo a atender aos ditames da justiça social, definiu que a ordem econômica pátria está fundada na valorização do trabalho humano e, assim como na ordem social, tem como base o primado do trabalho, em conformidade com a ascensão do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana à condição de fundamentos republicanos.

Nessa esteira, Araújo define que o valor social do trabalho constitui

[...] o valor guia dos direitos sociais, econômicos e culturais, a partir da compreensão da igualdade como norte primordial dos direitos laborais, cujo fundamento é a atuação estatal. Nesse esteio, é evidenciada a dignidade da pessoa humana enquanto instrumento para a realização dos direitos sociais e que tem como base a centralidade do trabalho e sua proteção. É pelo que se observa que o direito do trabalho é o ramo do direito que melhor se insere no surgimento dos direitos de segunda dimensão, estando fortemente cravado no constitucionalismo social, como ponto de encontro dos anseios sociais relativos à concretização de uma existência digna (ARAÚJO, 2020, p. 788).

Com base nessa premissa, o valor social do trabalho, tendo a dignidade da pessoa humana como instrumento justificador de todo o arcabouço protetivo laboral, apresenta-se como elemento norteador para a atuação do Estado, orientando o Poder Público na formulação e condução de políticas capazes de resguardar o acesso ao trabalho, sua manutenção, bem como seu exercício em condições decentes.

Em que pese a diferenciação entre o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho, não se pode menoscabar a correlação entre esses dois segmentos *justralhistas*, especialmente as repercussões coletivas na esfera individual, uma vez que o primeiro “[...] é cenário de produção de um destacado universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (DELGADO, 2019, p. 1553)”.

Isso implica dizer que a autonomia de negociar dos seres coletivos está, necessariamente, submetida aos princípios tutelares do Direito Individual; dentre eles, o da proteção, especialmente na acepção da irrenunciabilidade, “[...] em virtude do grau de indisponibilidade dos direitos trabalhistas tutelados por normas de interesse público (GARCIA SCHWARZ; NERY DA SILVA, 2016, p. 2016)”.

A própria Constituição estabelece, expressamente, as cláusulas redutoras de direitos legalmente assegurados, como sendo aquelas contidas no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, a fim de afastar qualquer interpretação de viés flexibilizante, e deixando clara a necessidade de vantagem econômica compensatória maior do que o direito mitigado, em decorrência da vedação ao retrocesso social.

Nessa esteira, em face do modelo de normatização estabelecido pela Constituição Federal, em que normas autônomas e heterônomas devem conviver harmonicamente, prevalecendo, em caso de conflito, as normas estatais, ante seu caráter impositivo, evidencia-se que a desconstrução do arcabouço protetivo laboral por meio da negociação coletiva encontra limitações no rol de princípios que regem o Direito Individual; mesmo porque “Direito Individual e Coletivo são, afinal, partes integrantes de uma mesma realidade jurídica especializada, o Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 1553)”.

Como dito, o modelo de normatização definida pela Constituição Federal, ao passo que possibilita a criação de normas autônomas *juscoletivas*, em atenção ao princípio da autonomia da vontade, restringe seu alcance com o estabelecimento de proteções sociais, o que indica que a liberdade criativa não pode resultar em rebaixamento ou supressão de direitos fundamentais.

De acordo com Evellyn Clemente (2021, p. 108), essa vedação ao pleno exercício da autonomia da vontade visa a “[...] assegurar a proteção efetiva dos direitos fundamentais, sendo dever do Estado atuar contra a violação intentada por terceiros, que inviabilizam a concretude dos valores constitucionais mais nobres que dão sentido à inclusão social”. Nesse sentido, destaca que

[...] a função do Direito em regular condutas, interesses, relações e instituições, com a harmonização da convivência social e na busca pela pacificação de conflitos, preserva-se no período histórico caracterizado pelo advento da Democracia. Dessa forma, o Direito Coletivo do Trabalho, expressão do direito material do trabalho, traz a possibilidade e edição de normas autônomas, sendo uma concessão do Estado, que reconhece a normatividade das regras construídas coletivamente. Assim sendo, a negociação coletiva de trabalho ganhou força constitucional na Carta Cidadã de 1988, sendo considerada forma de autocomposição democrática, com papel primordial em gerir interesses profissionais e econômicos de grande relevância social. Desse modo, a concessão estatal ainda impõe alguns limites constitucionais para assegurar o “contrato mínimo” (CLEMENTE, 2021, p. 111).

Enquanto a negociação coletiva cumpre seu papel de democratizar as relações laborais, por meio da participação social no processo de criatividade normatividade, a legislação heterônoma estatal, alicerçada no valor social do trabalho e na dignidade da pessoa humana e nos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, consubstancia-se em impor limites à atuação *juscoletiva*, a partir do estabelecimento de um inegociável piso de direitos ao trabalhador.

Sendo assim, considerando tratar-se de um segmento jurídico especializado, imprescindível analisar os princípios orientadores deste ramo do Direito do Trabalho, que se constroem “[...] em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por

tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam (DELGADO, 2019, p. 1553)”.

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho são classificados, quanto à matéria e aos objetivos, em três grupos: (i) assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro; (ii) relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva; e (iii) aqueles que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos (DELGADO, 2019, p. 1555).

O primeiro grupo de princípios, como o próprio nome já indica, propõe-se a estabelecer condições suficientes para o aparecimento, afirmação e manutenção dos sujeitos coletivos; isto é: as entidades sindicais representativas do interesse dos trabalhadores, assim como da classe empresária, ressaltando que o ente empregador, com exceção do doméstico, já existe, por si, como um ser coletivo.

Nesse seguimento, estão contidas as “[...] diretrizes firmadas na liberdade e autonomia associativas, sendo estes os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical (RAMOS, 2019, p. 50)”.

Quanto à liberdade associativa, que se desmembra em liberdade de associação e sindical, verifica-se uma gama de prerrogativas que envolve desde a criação de entidades sindicais à livre filiação, a desincompatibilização do filiado, a estruturação interna destas entidades, bem como a sua extinção.

A autonomia sindical se funda no resguardamento das condições essenciais para o funcionamento desse ser coletivo de defesa dos interesses dos trabalhadores. “Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado (DELGADO, 2019, p. 1561-1562)”.

Nesse ponto, a Constituição Federal rompe, em certa medida, com o modelo corporativista, vigente desde a década de 1930, afastando a interferência estatal da estrutura sindical, além de ampliar suas prerrogativas; tanto na esfera administrativa quanto judicial, bem como na efetivação do direito de greve, embora mantivesse incólume a unicidade sindical e o sistema de financiamento compulsório.

O segundo grupo de princípios regentes do direito coletivo laboral trata das relações entre os sujeitos coletivos; no caso, as entidades sindicais que representam tanto os trabalhadores quanto os interesses empresariais, no âmbito da negociação coletiva. Esse grupo é composto pelos princípios da interveniência sindical nas normas coletivas, equivalência entre os sujeitos coletivos e da lealdade nas negociações coletivas.

De acordo com o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, a validade de um negócio jurídico resultante de negociação coletiva só terá eficácia jurídica se for celebrado por sindicato, haja vista ser esse o sujeito coletivo institucionalizado na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Logo, um ajuste individual ou de comissão de funcionários não repercute para toda a categoria profissional ou econômica, tendo repercussão, nas hipóteses previstas em lei, apenas para o contrato de trabalho das partes envolvidas naquela pactuação, sujeitas, inclusive, à análise, por parte do Judiciário trabalhista, quanto à viabilidade perante as normas heterônomas estatais, que prevalecem nestes casos.

No que tange ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, Delgado (2019, p. 1567) destaca que ele só se realiza a partir da concretização de dois fatores: Inicialmente, a natureza de ser coletivo, que é exercida, institucionalmente, pelos sindicatos dos trabalhadores, lembrando que o empregador é reconhecido como ser coletivo, portanto, capaz de atuar de forma independente. Nesse contexto, assevera que “[...] os sindicatos de trabalhadores têm de ostentar solidez e consistência, com estrutura organizativa relevante, além de efetiva representatividade no que diz respeito à sua base profissional trabalhista”.

A partir desse princípio, é possível inferir que um sindicato débil na sua representatividade e até mesmo frágil economicamente, sobretudo no contexto hodierno de escassez de recursos financeiros, não atenderá a essa premissa fundamental; logo, será incapaz de celebrar instrumentos negociais, por não deter a natureza de ser coletivo defensor dos trabalhadores.

Nesse ponto, é oportuno destacar dois aspectos que fragilizam os sindicatos: o primeiro, diz respeito à queda nas taxas de sindicalização, que, ano a ano, decrescem. Em 2019, 11,2% dos empregados eram associados; no ano anterior, o índice foi de 12,5%, enquanto em 2012 a taxa de sindicalização alcançava 16,1% dos trabalhadores formais (BRASIL, 2020, s.p.). O segundo fator debilitante, desta vez no aspecto econômico, decorre do fim do recolhimento da cobrança compulsória da contribuição sindical, comumente denominada de “imposto sindical”. Estima-se que a alteração legislativa dos artigos 578, 579 e 582 da CLT, tornando facultativo o referido tributo, proporcionou uma queda de cerca de 90% no primeiro ano após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (DIEESE, 2018, s.p.).

Ainda na esteira do princípio da equivalência, além da solidez na representação, é imprescindível que os seres coletivos contrapostos – patronal e obreiro – sobretudo o defensor dos interesses dos trabalhadores, detenham mecanismos de pressão, como, por exemplo, exigência de manutenção dos empregos, garantias de atuação sindical, apoio popular, greve,

de modo a tornar a balança negocial o mais nivelada possível, considerando-se o poder econômico da classe empresária.

O último princípio desse grupo diz respeito à lealdade na negociação coletiva, que se funda na lisura e na transparência da relação negocial; em especial, no amplo acesso às informações, de sorte que a promoção das normas coletivas seja compatível aos interesses da categoria profissional/econômica, bem como do segmento produtivo.

O último grupo de princípios refere-se às relações e efeitos das normas coletivas negociadas em cotejo com a legislação heterônoma do Direito do Trabalho, englobando os princípios da criatividade jurídica da negociação e do princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da criatividade jurídica reflete a capacidade dos instrumentos negociais de se converterem em norma jurídica, desde que, obviamente, em harmonia com o sistema plurinormativo laboral, produzindo efeitos para toda a categoria social envolvida na pactuação.

O princípio da adequação setorial negociada, por seu turno, resulta “[...] nos critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal (DELGADO, 2019, p. 1575)”.

As normas negociadas só poderão incidir sobre a coletividade do grupo profissional ou econômico em duas situações, denominadas como critérios autorizativos: (i) quando a norma negociada concede um patamar superior de direitos aos trabalhadores ou (ii) quando transacionarem apenas direitos de indisponibilidade relativa (DELGADO, 2019, p. 1576).

Isso implica dizer que não existe um teto de direitos aos trabalhadores, ou seja, para melhorar as condições da classe obreira não há qualquer limite; entretanto, em sentido oposto, cabe destaque ao princípio da indisponibilidade de direitos, inerente ao Direito individual do Trabalho, cuja essência defende que as parcelas revestidas sobre o manto da indisponibilidade absoluta não poderão ser negociadas, salvo as exceções previstas no artigo 7º da Constituição Federal.

Delgado (2019, p. 1577) exemplifica as parcelas consideradas de indisponibilidade relativa, portanto, passíveis de transação, classificando-as em dois grupos: as primeiras são aquelas excetuadas no texto constitucional, como é o caso da redutibilidade salarial ou jornada de trabalho, enquanto as demais decorrem da sua própria natureza, tendo como exemplos “[...] modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.)”.

Fica evidente, em face da repercussão do Direito Coletivo no Direito Individual do Trabalho, que o princípio da adequação setorial negociada possui limites impostos pelo princípio da indisponibilidade, o que, por conseguinte, implica em restrições à ampla autonomia na vontade coletiva, sem, todavia, pretender inviabilizá-la.

A esse respeito, Manuel Alonso Garcia (1958, p. 93) defende que as limitações à autonomia da vontade coletiva são imposições da ordem social, “[...] onde impera uma necessária submissão da vontade autônoma aos ditames dos interesses superiores, constitutivos da comunidade e de sua existência, indispensáveis para poder ordenar devidamente a realidade social através de meios jurídicos”.

Corroborando com essa ideia, Alcione Niederauer Corrêa *apud* Plá Rodriguez aduz que

[...] Se é verdade que a liberdade jurídica pertence ontologicamente ao homem, não o é menos que o uso dessa liberdade deve ser limitado pelos interesses de outros homes e da própria organização social. É, aliás, na limitação da autonomia da vontade que se constroem os pilares mais poderosos da garantia de liberdade para todos os que vivem em mútuas relações de dependência na vida social. É na limitação da autonomia da vontade individual que o Estado encontra o maior remédio para proteger o trabalho e, em consequência, a liberdade e a dignidade do seu prestador (NIEDERAUER *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 159).

Por suplantarem a esfera da individualidade, o Direito do Trabalho não pode ficar restrito às regras do Direito comum clássico, em que a autonomia é regra, em decorrência dos seus efeitos que repercutem sobre toda a sociedade, visto tratar de um bem jurídico de interesse de toda a comunidade, tendo em vista seu papel de promotor da dignidade humana, desenvolvimento e do bem-estar social.

Por esse motivo, os seres coletivos, ao defender os interesses de suas respectivas categorias profissionais ou econômicas, devem se preocupar com os efeitos desse instrumento negocial no meio social, uma vez que o texto constitucional apenas admite o contrato que desempenha a função social, ou seja, que assegura a justiça substancial entre as partes.

Nessa esteira, Lôbo (1999, p. 107) assinala que políticas neoliberais são incompatíveis com a ordem constitucional vigente, “[...] pois pressupõem um Estado mínimo e total liberdade ao mercado, dispensando a regulamentação da ordem econômica, que só faz sentido por perseguir a função social e a tutela jurídica dos mais fracos e por supor a intervenção estatal permanente”.

O que deve imperar é a carga axiológica constitucional, que tem o valor social do trabalho e a valorização do trabalho humano como parâmetros para orientar e limitar os

excessos do mercado, os quais, como se verá, têm atingido a ordem infraconstitucional, remodelando o próprio paradigma protetivo laboral.

Não se pode olvidar que o direito do trabalho está submetido à lógica capitalista, portanto, conforme Araújo (2015, p. 82) “a centralidade do trabalho é o epicentro a partir do qual se organiza a própria vida social e da economia”. Ou seja, cabe ao Estado o papel de intervir no meio econômico, a fim de frear os avanços do capital sobre o trabalho, a partir do estabelecimento e da preservação de normas protetivas à classe mais hipossuficiente, uma vez que o mercado, na busca incessante por maiores lucros acaba, por vezes, por precarizar a relação de trabalho, submetendo os trabalhadores a condições indecentes.

Logo, não cumpre sua função social uma normativa *juscoletiva* que apresente condições menos vantajosas do que as previstas pelas normas de ordem pública, pois o trabalho é o elemento central segundo qual a vida social e econômica se organiza, razão pela qual a manutenção de estruturas protetivas aos trabalhadores é condição essencial para o funcionamento equilibrado e racional do sistema capitalista.

Assim, tendo em vista a imperatividade das regras trabalhistas delineadas pela Constituição Federal de 1988, bem como a centralidade do trabalho como epicentro do sistema capitalista, o princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva, nos moldes preceituados pela Lei nº 13.467/2017, encontra limitações quanto ao exercício pleno, sobretudo nas hipóteses de renúncia ou transação de direitos de indisponibilidade absoluta.

Portanto, correlacionando o princípio da mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva com o conjunto dos direitos coletivos do trabalho, resta evidenciada uma clara restrição na autonomia da classe obreira, tanto individual, quanto coletivamente; sobretudo quando se pretenda minorar ou abolir direitos fundamentais.

Não obstante, consoante se verificará na próxima seção, os recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, a partir do Recurso Extraordinário nº 590.415-SC, alteraram o entendimento da Corte Suprema, de modo a validar instrumentos negociados coletivamente, dando novas interpretações a princípios do direito coletivo laboral, notadamente da adequação setorial, equivalência e lealdade entre os contratantes coletivos.

3.3 MUDANÇA DE PARADIGMA DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA, NO ÂMBITO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415/SC e RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 895.759/PE

Os debates mais efervescentes a respeito da exacerbação dos poderes da negociação coletiva de trabalho decorrem a partir da edição da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista; todavia, em 2015, o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a prolatar decisões favoráveis à prevalência de cláusulas resultantes de instrumentos coletivos laborais, em detrimento de normas de ordem pública, ou seja, de caráter impositivo, contrariando, inclusive, entendimento reiterado do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

De modo a ilustrar essa mudança paradigmática acerca da interpretação da autonomia da vontade coletiva trabalhista, analisar-se-ão os fundamentos apresentados pela Suprema Corte, no âmbito dos Recursos Extraordinários 590.415 – SC e 895.759 – PE, que versam, respectivamente, sobre validação de cláusulas de plena quitação do contrato de trabalho em plano de dispensa incentivada (PDI¹¹) e flexibilização das parcelas relativas as horas *in itinere*.

No primeiro caso, o RE 590.415 – SC, ponto de partida dessa guinada favorável à negociação, foi firmado um Plano de Desligamento Incentivado (PDI) entre o Banco do Estado de Santa Catarina S.A. e os sindicatos dos bancários e categorias profissionais correlatas, por meio de acordo coletivo que previa a ampla quitação das verbas trabalhistas, tendo como contrapartida a previsão de vantagens financeiras aos trabalhadores.

No caso ora comentado, uma ex-funcionária do banco (reclamante), embora confessasse a adesão voluntária ao PDI, outorgando ampla quitação de todas as verbas referentes ao vínculo de trabalho em troca de uma indenização compensatória, sustentava que a quitação só alcançaria as rubricas constantes do termo de rescisão, consoante preceitua o artigo 477, §2º, da CLT, a Súmula nº 300 e a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 270 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – I, ambas do TST, abaixo descritas:

Art. 477, §2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas (BRASIL, 1943, s.p.).

Súmula nº 330 do TST - QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às

¹¹ Plano de Desligamento Incentivado (PDI), Plano de Dispensa Voluntária (PDV) ou mesmo Programa de Incentivo à Rescisão Contratual (PIRC) são instrumentos similares, que, na prática, pretendem promover a rescisão do contrato de trabalho; seja no âmbito coletivo, quanto individual, a partir da concessão de vantagens econômicas como contraprestação.

parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação (BRASIL, 2016, p. A-98).

OJ – SBDI-1 nº 270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002) A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (BRASIL, 2016, p. C-63).

O Banco do Estado de Santa Catarina S.A (reclamado), por sua vez, informou que foi editado regulamento em que constava a criação do PDI/2001, bem como previa, expressamente, que a adesão ao plano importava em renúncia à estabilidade no emprego, além da quitação ampla e irrestrita de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Consignou, ainda, que foi celebrado acordo coletivo, aprovado por assembleias gerais dos bancários, assim como de outras entidades profissionais correlatas, contendo cláusulas que previam a plena quitação de todas as verbas constantes da relação contratual de trabalho das partes aderentes ao PDI.

Nas instâncias ordinárias, o acordo coletivo firmado entre o Banco do Estado de Santa Catarina S.A e os sindicatos dos bancários e das demais categorias correlatas, que previa cláusula de renúncia, foi considerado válido, sendo a demanda proposta pela ex-funcionária julgada improcedente.

Não obstante, no âmbito do TST, o Recurso de Revista foi provido, com base na aplicação da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 270 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais I (SBDI – I), conforme ementa da decisão:

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Foram demonstrados os fundamentos formadores da convicção do juízo, configurando-se efetiva prestação jurisdicional. Portanto, não há como declarar a nulidade indicada. PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO DO BESC. ADESÃO. QUITAÇÃO DAS PARCELAS TRABALHISTAS. INCIDÊNCIA DA OJ 270 DA SDI-I/TST. Segundo a diretriz da Orientação Jurisprudencial 270 da SDI-1 desta Corte, a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho decorrente de adesão a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. Ressalte-se que o Tribunal Pleno, no exame do IUJ processado no ROAA-1.115/2002-000-12-00.6, em 9/11/2006, declarou aplicável a Orientação Jurisprudencial 270 da SDI-1 à hipótese de dispensa em face de adesão ao Plano de Demissão Incentivada do Banco do Estado de Santa Catarina S/A - BESC. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento (BRASIL, 2007, s.p.).

A 5ª Turma do TST, aplicando a OJ nº 270 da SBDI – I, entendeu que a adesão ao PDI não implica, necessariamente, na quitação plena de todas as verbas constantes do contrato de trabalho, mas apenas daquelas parcelas expressas no recibo de quitação, em atenção ao princípio da irrenunciabilidade, inerente ao Direito Individual do Trabalho.

O referenciado princípio expressa “[...] uma impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 142)”. Ou seja, trata-se de uma proibição ao ato de renunciar, especialmente quando as condições pactuadas descortinarem uma situação menos vantajosa do que as previstas pela legislação estatal.

Assim, no âmbito da Corte Superior do Trabalho, prevalecia o entendimento de que o instrumento resultante de negociação coletiva que ofender, no conteúdo, a ordem *justralhista*, especialmente quando propõe condições piores do que as estabelecidas pelas normas heterônomas, apesar de respeitarem todas as formalidades atinentes à formação da regra coletiva, deve ser anulado.

Irresignado com o Acórdão do TST, o Banco do Estado de Santa Catarina S.A interpôs Recurso Extraordinário, tombado sob o nº 590.415 – SC, em que alegava, em síntese, violação ao ato jurídico perfeito e reconhecimento constitucional da negociação coletiva, respectivamente, previstos nos artigos 5º, XXXVI e 7º, XXVI, ambos da Constituição Federal.

O Tribunal Pleno do STF, na sessão do dia 30 de março de 2015, por unanimidade, a partir do voto condutor do Ministro Relator Luís Roberto Barroso, conheceu e deu provimento ao recurso extraordinário, restabelecendo as decisões prolatadas pela Vara do Trabalho e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, com os seguintes fundamentos:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. [...]. 2. **Validade da quitação ampla.** Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. **No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação

das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. **É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.** [...] (BRASIL, 2015, p. 1-2 – destaques do autor)”.

Outrossim, em face da repercussão geral, foi fixada a seguinte tese:

TEMA 152: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado (BRASIL, 2015, p. 2).

Com base no entendimento firmado pelo STF, é possível inferir um empoderamento das normas *juscoletivas*; inclusive prevalecendo essas sobre a norma heterônoma mais vantajosa, haja vista que a decisão paradigmática, conforme será detalhada a seguir: (i) validou a plena e irrestrita quitação de verbas trabalhistas, afastando a incidência do artigo 477, §2º, da CLT, cujo teor determina que só serão consideradas quitadas as verbas trabalhistas que foram discriminadas de forma específica no instrumento de rescisão ou termo de quitação; (ii) que a autonomia coletiva da vontade não se sujeita aos mesmos critérios da autonomia individual; (iii) que a Constituição Federal, assim como as Convenções da OIT, reconhecem e fomentam a negociação coletiva como instrumento de criatividade normativa, até mesmo para reduzir direitos; e (iv) a preocupação em não descredibilizar a eficácia destes instrumentos coletivos, a fim de impedir que caiam em desuso.

Para afastar a incidência do artigo 477, §2, da CLT, o Ministro Relator entendeu que não existia condição de inferioridade de poderes no processo de celebração do acordo coletivo; inicialmente, porque a formatação de tal instrumento negocial contou com a participação das entidades sindicais dos grupos profissionais interessados, o que afastaria a situação de inferioridade do empregado, haja vista que a limitação da autonomia da vontade coletiva não guarda a mesma assimetria de poder encontrada entre os sujeitos da relação individual.

Nessa esteira, a Constituição Federal, de forma assertiva, restringiu a autonomia das entidades representativas dos trabalhadores, no caso, os sindicatos, para dispor acerca de direitos que repercutam na esfera individual, resguardando seu poder de disposição apenas as excepcionalidades previstas no artigo 7º, que se referem as possibilidades de redução salarial,

duração e compensação de jornada laboral, assim como a fixação de jornadas para trabalhos em turnos ininterruptos de revezamento.

Logo, o entendimento esposado pela alta Corte nacional representa incongruência com o disposto nas normas constitucionais e internacionais, no que diz respeito à autonomia da vontade coletiva para renunciar e transacionar direitos trabalhistas fundamentais, pois, ao considerar a negociação coletiva como um processo virtuoso e democrático, ou, ainda, supervalorizá-la como mecanismo, proposto pela OIT, de fomento à liberdade sindical, deixa de observar que o Brasil não respeita a condição principal para viabilizar a liberdade sindical plena, assim como os direitos de sindicalização, visto que não é signatário da Convenção nº 87 (GARCIA SCHWARZ; NERY DA SILVA, 2016, p. 225).

Outrossim, considerou que o modelo de normatização *justralhista* implementada pela Constituição Federal de 1988, em sintonia com as normas internacionais da OIT, na transição do modelo presente no regime autoritário para o democrático, reconheceu a negociação coletiva como legítimo instrumento de prevenção e autocomposição de conflitos laborais, através da imprescindível participação da entidade sindical representativa dos interesses dos trabalhadores.

De fato, a negociação coletiva laboral assume um papel relevante de harmonizar as relações entre o capital e o trabalho, sem, contudo, ter poderes absolutos, visto que a Constituição estabelece um rol de direitos fundamentais de amparo ao trabalhador e insuscetíveis de renúncia ou transação *in pejus*, por estarem revestidos pelo manto da irrenunciabilidade.

Por fim, denota-se uma preocupação em não reduzir a credibilidade dos institutos autocompositivos, a fim de que eles não caiam em desuso, reconhecendo a negociação como mecanismo capaz de evitar dispensas em massa; todavia, não se pode olvidar que o trabalho não é uma mercadoria que pode ser livremente negociada, mas um valor social que, através da proteção, concretiza o exercício do trabalho decente

Desta feita, a constitucionalização do valor social do trabalho impõe um padrão social impositivo ao Estado “[...] que se assenta na promoção do sujeito do trabalho (o cidadão), de modo que sejam afastadas quaisquer compreensões que tencionem a exploração desumana dos indivíduos (ARAÚJO, 2017, p. 117)”.

Por se revelar um fundamento do nosso Estado Democrático de Direito, o valor social do trabalho atua como elemento orientador do nosso ordenamento jurídico, de modo que toda contrariedade ao seu núcleo essencial impede a concretização dos valores que formam a sua centralidade (ARAÚJO, 2017, p. 120). A partir dessas premissas, o Estado deve conferir

proteção aos trabalhadores no bojo da relação laboral, restringido a supressão ou redução do arcabouço protetivo laboral, sob pena de inviabilizar a construção de um ideal de cidadania por meio do trabalho.

Em seu voto, o Ministro Relator destacou, também, três princípios do Direito Coletivo do Trabalho; são eles: da lealdade na negociação coletiva; da adequação setorial negociada e da equivalência, de modo a justificar a não incidência dos princípios tutelares do Direito individual laboral, asseverando que

Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados.

[...]

É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o **princípio da lealdade na negociação coletiva**. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. **Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual**. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

Por fim, de acordo com o **princípio da adequação setorial negociada**, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta.

[...]

Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas (BRASIL, 2015, p. 14-17 – destaques do autor).

O voto do Ministro Relator apresentou novas interpretações aos princípios regentes do Direito Coletivo laboral, inicialmente por entender que o princípio da equivalência, por envolver seres coletivos, garante a realização de isonomia material entre as partes, o que impossibilitaria a aplicação dos princípios tutelares do Direito Individual, dentre eles, o da irrenunciabilidade.

Não se pode menoscar que o Direito Coletivo atua, intensamente, no Direito Individual, uma vez que as normas autônomas, resultantes de negociação coletiva, compõem juntamente com as normas heterônomas a estrutura normativa laboral vigente. Assim, não se pode afastar a incidência de princípios do Direito Individual, uma vez que “[...] na análise particularizada de qualquer um dos dois segmentos sempre se preserve a perspectiva referenciada ao outro segmento *justralhista* correlato (DELGADO, 2019, p. 1552-1553)”.

Conforme tratado no item 3.2, o princípio da equivalência só se concretiza quando a relação coletiva é realizada por sujeitos coletivos. Ademais, este ser coletivo, em especial o que representa os interesses da classe trabalhadora, deve possuir solidez e consistência; mesmo porque, conforme Delgado (2019, p. 1567), “[...] a entidade sindical frágil e sem representatividade verdadeira consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente deter a natureza de ser coletivo obreiro”.

O Ministro Relator suscita o princípio da lealdade nas negociações coletivas como corolário da boa-fé e da transparência, a partir da premissa de que não é cabível rejeitar a validade de instrumentos firmados entre sujeitos coletivos, em razão da equivalência entre eles, a partir da invocação de princípios tutelares como, por exemplo, o da irrenunciabilidade, sob pena de afrontar a segurança jurídica.

Nessa esteira, José Antônio Peres Gediel e Lawrence Estivalet de Mello (2020, p. 2247) aduzem que os argumentos que fundamentaram o voto condutor da decisão estão permeados de racionalidade econômica e pelo *ethos* empresarial, pois o fortalecimento da autonomia da vontade coletiva não se pautou no fortalecimento da proteção laboral; tampouco questionou a demissão voluntária e a renúncia de direitos adquiridos, mas, de forma incisiva, preocupou-se, apenas, com a segurança jurídica e, por consequência, de um suposto desestímulo deste instrumento supralegal.

Por fim, acerca do princípio da adequação setorial negociada, a decisão ora discutida destacou que as normas autônomas podem se sobrepor às normas heterônomas; inclusive para suprimir ou reduzir direitos, desde que não envolvam normas de indisponibilidade absoluta, ou seja, as parcelas que compõem o patamar mínimo civilizatório.

Com base no entendimento esposado pelo Ministro Relator, é possível a transação e até mesmo a renúncia de direitos; desde que não afrontem direitos revestidos pelo véu da indisponibilidade absoluta, sendo válidas apenas quando envolverem seres coletivos, a fim de adequar às normas trabalhistas a realidade social e produtiva daquele setor econômico.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1578), de forma sintética, destaca o esforço da doutrina e da jurisprudência laboral para examinar, com exatidão, os limites à adequação setorial negociada, aduzindo que “[...] a parcela assegurada por norma imperativa estatal (Constituição, Leis Federais, Tratado e Convenções Internacionais ratificados) prevalece soberanamente, sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista”.

A esse respeito, não se podem olvidar as permissões trazidas pelas próprias normas imperativas estatais, como se verifica, por exemplo, no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal.

Em divergência com a decisão do STF, Rodrigo Garcia Schwartz e Rogério Luiz Nery da Silva (2016, p. 226) apontam que o Direito do Trabalho impõe restrições aos institutos da transação e da renúncia, em atenção aos princípios da imperatividade das normas protetivas e da indisponibilidade. Nessa esteira, asseveram:

É de se lembrar, no caso paradigma, que não se está diante de uma renúncia firmada em sede de negociação coletiva – esta mesma, como já afirmamos, severamente limitada em virtude do grau de indisponibilidade dos direitos trabalhistas tutelados por normas de interesse público, e que somente pode, se utilizada regressivamente, in pejus, para o trabalhador, ocorrer segundo o que autoriza expressamente a Constituição, nos campos da fixação do salário e da fixação e compensação da jornada (resguardados, em qualquer caso, certos limites mínimos, infensos à negociação coletiva, como a garantia de salário mínimo e a fixação da jornada ordinária no patamar máximo de quarenta e quatro horas semanais) –, mas de uma autorização genérica, com fulcro em negociação coletiva, para a renúncia individual, o que continua a atrair, quanto à virtual renúncia de cada empregado individualmente considerado, a problemática, quanto ao momento e ao escopo da renúncia, da limitação da autonomia da vontade do empregado em razão da assimetria de poder entre os sujeitos da relação de emprego (GARCIA SCHWARTZ; NERY DA SILVA, 2016, p. 226).

Os referidos autores, além de destacarem a impossibilidade de transacionar ou renunciar a direitos trabalhistas, ante sua natureza de norma de indisponibilidade absoluta, salvo as excetuadas pela Constituição, refutam a noção de que no escopo coletivo existe simetria de poder entre os sujeitos envolvidos nessa relação.

Assim, em face da repercussão geral reconhecida no presente recurso, tal decisão vinculante vem servindo de parâmetro para as demandas que versam a respeito da eficácia de normas *juscoletivas* que flexibilizam direitos expressos em normas de ordem pública. Uma delas, como se verifica, é o Recurso Extraordinário nº 895.759 – PE, interposto por uma empresa usineira que pretendia a validação de instrumento coletivo que flexionava o pagamento das horas *in itinere* e seus reflexos nas demais verbas trabalhistas, com base em compensações econômicas.

No âmbito do TST, o Recurso de Revista não foi conhecido, mantendo-se a decisão das instâncias ordinárias, a fim de determinar o pagamento das horas *in itinere*, ante a impossibilidade de supressão total deste direito indisponível, em que pesem as compensações econômicas, conforme trecho da decisão:

SUPRESSÃO DE HORAS IN ITINERE POR NORMA COLETIVA. A jurisprudência desta Corte, amparada no disposto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, firmou-se no sentido de admitir a limitação do pagamento de horas in itinere, por convenção ou acordo coletivos de trabalho, desde que não implique sua supressão total. Recurso de revista não conhecido (BRASIL, 2012, s.p.).

Nos termos da decisão prolatada pelo TST, é possível a limitação do pagamento desse direito, que, embora possua assento infraconstitucional (artigo 58, §2º, da CLT), é parte integrante da jornada de trabalho; logo, regulado por norma constitucional de indisponibilidade absoluta.

Não obstante, na instância superior, o Ministro Teori Zavascki, relator do caso, monocraticamente, em conformidade com o entendimento firmado no âmbito da RE 590.415, deu provimento ao recurso extraordinário interposto pela empresa usineira, afastando a condenação ao pagamento da referida verba laboral.

Em sede de agravo regimental, a matéria foi decidida pela Segunda Turma do STF, que, por unanimidade, negou provimento, conforme ementa a seguir:

TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal “reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Ainda segundo esse precedente, **as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”**. 2. **É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades**. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na RE 895759 A GR-SEGUNDO / PE (BRASIL, 2017, p. 1-2 – destaques do autor).

Cabe destacar que as demandas, embora versem sobre a validação de cláusulas que estabeleçam transação ou renúncia de direitos laborais, apresentam uma distinção fundamental, pois enquanto o RE 590.415 – SC trata de um instituto supralegal, que é o PDI, não regulado pelo ordenamento heterônomo, sequer em âmbito internacional, permitindo uma maior margem para negociação coletiva, por outro lado, o RE 895.759 – PE avança sobre direito fundamental social.

Acerca disso, Delgado (2019, p. 1584) explica que as horas *in itinere*, embora possuam base em norma infraconstitucional, integram a jornada de trabalho; logo, não se trata de verba supralegal, mas de norma heterônoma estatal de caráter impositivo, concluindo que

Ao invadir a esfera da normatividade heterônoma estatal, excluindo integralmente o direito trabalhista de fundo legal e constitucional, descaracterizando, ademais, a natureza salarial da parcela — tudo isso em contrapartida à oferta de algumas concessões modestas, sem natureza salarial e, até mesmo, provisórias —, **a negociação coletiva trabalhista assume a roupagem e a força de um inusitado superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas**. A um só tempo, a negociação coletiva suprime ou descaracteriza direito individual e social de origem legal, como também suprime, pela sua descaracterização salarial, verba de interesse da sociedade e do Estado, eliminando-a como base de cálculo de parcelas de natureza fiscal e de natureza previdenciária. Entretanto, no contexto de um Estado Democrático de Direito, de origem e regência constitucionais, não há espaço, logicamente, para semelhante e avassalador superpoder oriundo da sociedade civil. No RE 895.759-PE, por outro lado, verifica-se a clara presença de um sindicato frágil, modesto, pouco representativo — a propósito, amostra típica da fragilidade que prepondera, como regra, no universo dos 10.926 sindicatos profissionais brasileiros. E é essa entidade que, curiosamente, **assume o papel de desrespeitar o princípio constitucional da norma mais favorável, claramente incorporado pela Constituição da República (art. 7º, caput), agravando, ao invés de fazer elevar as condições de vida e trabalho de seus representados constitucionais** (DELGADO, 2019, p. 1584 - destaques do autor).

Nesse sentido, o STF ampliou os poderes da negociação coletiva, de modo a estabelecer a possibilidade de flexibilização de normas constantes na CLT, desde que contrabalanceadas por vantagens econômicas. Contudo, a pretensa compensação financeira, conforme destacado pelo referido autor, não representa uma condição mais benéfica do que a percepção do pagamento das horas *in itinere*; notadamente porque envolve contrapartidas temporárias, haja vista que possuem natureza salarial, logo não incorporarão aos proventos de inatividade.

Ademais, o caso evidencia a fragilidade dos sindicatos, isto é, que a relação no âmbito coletivo não é tão simétrica como vem reconhecido pela Corte Suprema, conforme será mais detalhado no item 4.2, demandando, portanto, um maior respeito quanto às normas heterônomas laborais, em face do seu caráter de norma impositiva, devendo prevalecer sobre as normas *juscoletivas* sempre que estabelecem condições mais vantajosas.

Portanto, os entendimentos firmados pelo Supremo Tribunal Federal, no âmbito do RE 590.415 – SC, e, sobretudo no RE 895.759 – PE, apresentam um desvirtuamento dos princípios regentes do Direito Coletivo do Trabalho, revelando uma ausência de preocupação quanto aos seus reflexos sobre o Direito Individual, com base numa premissa que considera

todos os seres coletivos equivalentes, e afasta a incidência dos princípios tutelares do direito individual; dentre eles o da irrenunciabilidade.

4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO COMO MECANISMO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A preponderância das normas *juscoletivas*, em detrimento do arcabouço normativo heterônomo, popularmente denominado de negociado sobre o legislado, foi incorporado ao ordenamento jurídico laboral por intermédio da Lei nº 13.467/2017, que incorporou o artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho.

Cumprido ressaltar que a Reforma das Leis do Trabalho não se limitou apenas a promover alterações na CLT, de modo a ampliar as possibilidades de negociação coletiva, mas, sobretudo, buscou modificar a hermenêutica das bases principiológicas e das fontes normativas do Direito do Trabalho, propondo uma nova estruturação da pirâmide normativa *justralhista*.

Cabe destacar que as propostas de ampliação dos poderes da negociação coletiva ganharam fôlego a partir do entendimento do Supremo Tribunal Federal, no âmbito da RE 590.415-SC, que validou um plano de demissão incentivada (PDI), com base na premissa de que no Direito Coletivo não se observa a mesma situação assimétrica de poder verificada nas relações individuais do trabalho.

Logo, os sujeitos coletivos contratantes estão em situação de equivalência, razão pela qual os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho devem ser validados, sob pena de causar insegurança jurídica e desprestígio aos instrumentos coletivamente negociados, tendo em vista, ainda, que a Constituição Federal fomentou a negociação, dotando-a de criatividade normativa.

Não obstante, esse reconhecimento não implica em superpoderes, mesmo porque o texto constitucional estabeleceu as exceções em que a norma *juscoletiva* poderá se sobrepor às normas heterônomas, como se vê nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal.

Outrossim, em face do caráter teleológico do Direito do Trabalho, cuja finalidade é a proteção da parte mais hipossuficiente, esse ramo especializado jurídico, diferentemente do preceituado no direito comum clássico, que se pauta na pirâmide de Hans Kelsen, elevou a norma da regra mais favorável ao trabalhador ao topo do ordenamento jurídico.

Não obstante, a Lei nº 13.467/2017, com vistas à supervalorização do princípio da mínima intervenção estatal na autonomia da vontade coletiva, a partir da incorporação do artigo 611-A na CLT, elencou um rol de direitos passíveis à prevalência do negociado sobre o

legislado, ainda que derogatório de direitos, restringindo a intervenção da Justiça do Trabalho quanto à análise do conteúdo material da norma negociada.

Com base nas mudanças perpetradas pela lei reformadora, verifica-se uma transição na estrutura hierárquica normativa do Direito do Trabalho, outrora flexível e tendo como vértice a norma mais favorável, para um modelo escalonado rígido, em que a Constituição Federal ocupa o topo do ordenamento jurídico, sendo precedida pelas normas oriundas de negociação, com ênfase para o acordo coletivo (artigo 620, CLT), que preponderará sobre a convenção coletiva do trabalho.

Ressalte-se que o fato de a Constituição Federal ocupar o ponto mais elevado da pirâmide normativa não implica dizer que a Lei nº 13.467/2017 está em perfeita sintonia com a Carta maior, tendo em vista uma série de incongruências, sendo a mais importante delas o abandono da aplicação da norma mais favorável, regra que deriva do princípio da proteção e possui previsão no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Por tais razões, boa parte dos dispositivos incorporados pela Lei nº 13.467/2017 que dizem respeito à prevalência do negociado sobre o legislado, a exemplo do artigo 611-A, objeto do presente estudo, estão maculados pela inconstitucionalidade; seja por contrariar a regra da norma mais favorável; por tentar suprimir ou reduzir normas revestidas pelo manto da indisponibilidade absoluta; ou por converter a negociação coletiva em instrumento de precarização das relações de trabalho, contrariando seu objetivo principal de aperfeiçoamento e harmonização da legislação laboral.

Ademais, não existe assimetria de poder entre os sujeitos contratantes coletivos, ou seja, os sindicatos dos trabalhadores não estão em condição de equivalência, seja econômica, social ou política, quando confrontados com os interesses das grandes empresas e suas entidades representativas. Com efeito, a Lei nº 13.467/2017, ao passo que ampliou a autonomia da vontade coletiva, proporcionando inclusive a renúncia de direitos, não se preocupou em assegurar o aperfeiçoamento das formas de gestão das entidades sindicais; pelo contrário: reduziu suas prerrogativas de atuação, bem como suas fontes de financiamento.

4.1 O CRITÉRIO NORMATIVO HIERÁRQUICO NO DIREITO DO TRABALHO: A APLICAÇÃO DA NORMA MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR

As inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 não se restringiram aos aspectos legais, promovendo, além disso, alterações hermenêuticas nas bases positivadas do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito aos princípios e às fontes normativas, uma vez

que a legislação reformadora propõe uma reestruturação da pirâmide normativa trabalhista, privilegiando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, em detrimento aos princípios da proteção e da irrenunciabilidade (ou indisponibilidade).

A clássica Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen, ao apresentar a estrutura escalonada da ordem jurídica, determina que a Constituição ocupa o patamar mais elevado; inclusive com o condão de determinar o conteúdo da norma a ser produzida, uma vez que “[...] a ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas (KELSEN, 1998, p. 155)”.

A hierarquia normativa proposta por Hans Kelsen, concernente ao Direito comum clássico, se apresenta em forma de uma estrutura piramidal rígida e inflexível, na qual a Constituição é posta no vértice, seguida pelas leis e, por fim, os decretos e demais diplomas de menor extensão de eficácia e normatividade (DELGADO, 2019, p. 211).

Figura 1 – Pirâmide hierárquica normativa proposta por Hans Kelsen

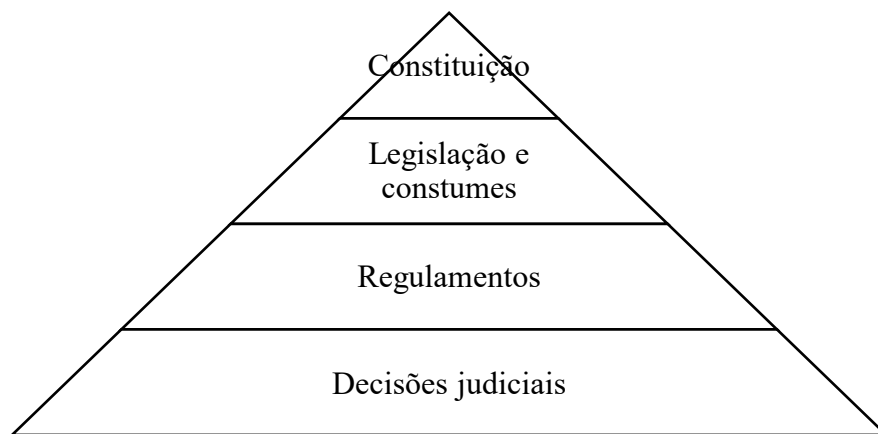


Figura 1. Elaboração do autor, a partir de Cerqueira (2019)

Assim, com base na pirâmide normativa kelseniana, a Constituição ocupa o topo do ordenamento jurídico, irradiando seus fundamentos sobre as normas infraconstitucionais, de modo que o conteúdo da norma produzida só terá validade se representar os fundamentos da norma superior; isto é, deve estar em perfeita harmonia com os preceitos da norma originária, no caso a Constituição.

Não obstante, o Direito do Trabalho, em face do seu caráter teleológico, orienta-se pelo princípio da proteção como critério fundamental, que se expressa sob três formas

distintas: a regra *in dubio, pro operario*; a regra da norma mais favorável; e a regra da condição mais benéfica (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 107).

O referido autor destaca que as citadas regras não estão subordinadas entre si, mas são formas de aplicação do princípio da proteção, que, embora se expressem sob maneiras distintas tem, essencialmente, o mesmo propósito de proteger a parte mais hipossuficiente da relação laboral, que é o trabalhador.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, explica que o critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho pátrio se fundamenta na perspectiva das normas jurídicas, ao contrário do Direito comum, que enfoca nos diplomas normativos, existindo uma hierarquia entre normas jurídicas autônomas e heterônomas que se expressam da seguinte forma:

[...] a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego —, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador —, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento (DELGADO, 2019, p. 212).

Tendo em vista que o Direito do Trabalho tem como caráter finalístico a proteção da parte hipossuficiente, haja vista a relação assimétrica existente na relação empregatícia, a norma mais favorável ocupa o topo da estrutura hierárquica normativa, pois, diferente do que propõe a pirâmide kelseniana, não é possível estabelecer um diploma normativo hegemônico; no caso, a Constituição, como patamar mais elevado do ordenamento jurídico, sem prejudicar o objetivo teleológico deste ramo especializado.

Na esfera laboral, é plenamente possível que uma norma resultante de negociação coletiva do trabalho, por exemplo, seja por acordo ou convenção, prevaleça sobre todas as demais normas presentes no ordenamento jurídico, desde que ofereça a melhor condição à parte obreira, ressaltando-se, obviamente, que a referida norma só terá validade e eficácia para as categorias profissionais envolvidas na negociação.

Assim, é possível determinar que a rigidez do critério kelseniano, muito usual no Direito comum, é passível de flexibilização na esfera laboral, haja vista que o vértice da pirâmide hierárquica normativa “[...] não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2019, p. 212)”.

Cabe destacar que a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, *caput*, enfatiza, expressamente, o princípio da norma mais favorável, ao prescrever que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que **visem à melhoria de sua condição social** (BRASIL, 1988, s.p. – destaques do autor)”; ou seja: é patente que a aplicação da regra mais vantajosa possui assento constitucional.

Vê-se, na parte em destaque, a preocupação do legislador constituinte em ressaltar, inicialmente, que o rol de direitos previstos no artigo 7º não é taxativo ou exaustivo, bem como que a norma mais favorável é o critério definidor nos casos de contraposição entre regras jurídicas.

A regra da norma mais favorável encontra, no entanto, restrição quando envolver normas impositivas de ordem pública (Figura 2); ou seja: essa especificidade do ramo *justralhista* “[...] não prevalecerá ante normas heterônomas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado revestirem-se do *imperium* específico à entidade estatal (DELGADO, 2019, p. 213)”.

Figura 2 – Estrutura multipiramidal do Direito do Trabalho

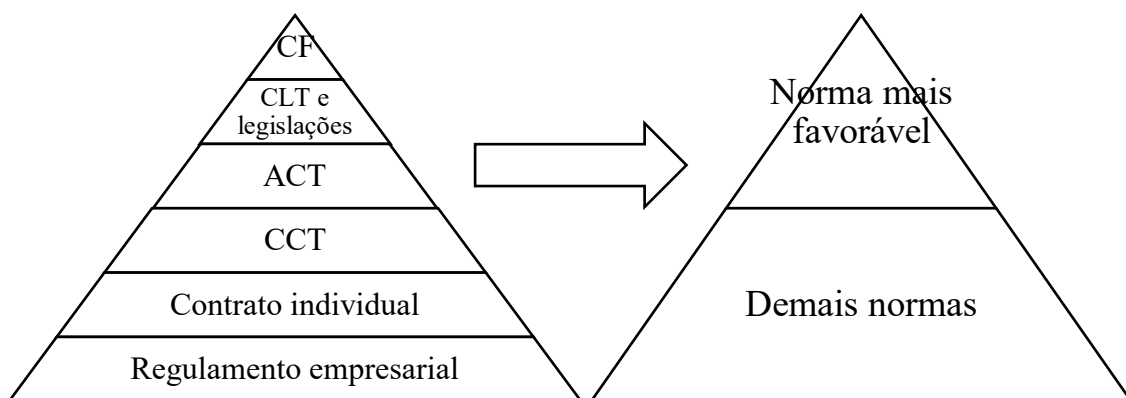


Figura 2. Elaboração do autor, a partir de Cerqueira (2019).

A figura acima destacada explica a existência de uma estrutura multipiramidal; porquanto, no Direito do Trabalho a regra geral é a prevalência da norma mais favorável à parte hipossuficiente; entretanto, quando existirem normas heterônomas de natureza proibitiva, estas normas impositivas preponderarão, independentemente, da condição mais vantajosa.

Ato contínuo, interroga-se: qual o critério para a definição do que seja mais favorável ao trabalhador? Luciano Martinez (2020, s.p.) aduz que “[...] a análise daquilo que seja

melhoria, porém, entra no âmbito da subjetividade, pois, na qualidade de conceito jurídico indeterminado, somente poderá ser avaliado pelo juiz, caso surja, é obvio, um conflito de interesses”.

Assim, verifica-se certa complexidade na aplicação do princípio da norma mais favorável, ante a dificuldade de se definir, por meio de critérios objetivos, a condição mais vantajosa para o trabalhador. Nesse escopo, duas teorias se destacam: a teoria da acumulação e a do conglobamento.

A primeira, também denominada de teoria da atomização, se propõe a comparar as normas contrapostas, extraíndo de cada uma delas o que for mais vantajoso para a classe hipossuficiente; em outras palavras: seria uma fusão dos diplomas normativos, sejam eles autônomos ou heterônomos, de modo a prevalecer as normas que promoverem melhores condições aos trabalhadores.

A teoria do conglobamento, por seu turno, tece uma análise da totalidade dos diplomas normativos envolvidos na comparação, com o intuito de identificar qual é o mais vantajoso. A teoria do conglobamento também admite uma análise setorizada; daí a nomenclatura conglobamento mitigado ou por institutos, pois “[...] propugna pela organização do instrumental normativo em função da matéria tratada (*ratione materiae*), para se extrair o instrumental mais favorável, encarado este sob um ângulo unitário, do conjunto (DELGADO, 2019, p. 217)”.

Essa vertente, até à edição da Lei nº 13.467/2017, era amplamente aceita pela doutrina e jurisprudência laborais, porque, na prática, permitia, ao contrário da teoria da acumulação, uma análise por matéria, sem fracionar os institutos jurídicos, respeitando o critério de especialização, a fim de definir a norma mais vantajosa.

Não obstante, a edição da Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas alterações na CLT; inclusive na hierarquia das fontes normativas, modificando a pirâmide hierárquica, outrora flexível, e tendo como vértice a norma mais favorável, para um modelo escalonado rígido, que se assemelha com a estruturação do Direito Comum, em que a Constituição Federal ocupa o topo do ordenamento jurídico, sendo precedida pelas normas oriundas de negociação, com ênfase para o acordo coletivo, que prepondera sobre as normas heterônomas.

Nesse sentido, a edição da lei reformadora alterou o artigo 620 da CLT, que, anteriormente, permitia a prevalência da convenção coletiva quando estipulasse condições mais favoráveis, passando a dispor que “[...] as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1943, s.p. – destaques do autor)”.

Delgado (2019, p. 1673) assevera que o entendimento incorporado na CLT pela Lei nº 13.467/2017 contempla a teoria geral do Direito Comum, visto que um acordo coletivo do trabalho é mais específico para uma determinada categoria de trabalhadores do que uma convenção coletiva do trabalho, o que indicaria, portanto, que a regra mais especializada se contraporiria sobre a regra geral. Nesse ponto, explica o autor que a real motivação da alteração legislativa

[...] é que interessa ao Direito Coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos (como as convenções coletivas), pelo suposto de que contêm maiores garantias aos trabalhadores. Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o ACT, embora com o reforço da participação do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: aqui eles não agem, de fato, como categoria, porém como mera comunidade específica de empregados. A propósito, não é por outra razão que o sindicalismo de empresa é considerado uma via de submissão sindical à força do polo empregador (DELGADO, 2019, p. 1673).

Com base no posicionamento do autor, vê-se que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, no sentido de impor a prevalência do acordo coletivo, em detrimento da convenção coletiva do trabalho, transpassa a ideia de aplicar, no âmbito laboral, a regra hierárquica preponderante no Direito Comum, pois amplia os poderes nas instâncias negociais em que a assimetria entre os sujeitos coletivos é mais acentuada.

Logo, resta evidente que a disposição do artigo 620 da CLT aponta para uma atenuação da regra da norma mais favorável no Direito do Trabalho, o que não se limita apenas a esse aspecto normativo, pois, como dito na introdução deste tópico, a Reforma das Leis do Trabalho modificou a estrutura hermenêutica do ramo *justralhista*.

Nessa senda, a mitigação da norma mais favorável por intermédio da alteração do artigo 620 da CLT indica que, sob o prisma da lei reformadora, “[...] a negociação coletiva passaria a se firmar como instrumento de refluxo e de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 276)”.

Outrossim, sem dúvida a preponderância das normas negociadas, em contraposição às normas heterônomas, nos moldes insculpidos pelo artigo 611-A da CLT, *caput*, confere a principal mudança na estrutura hierárquica do Direito do Trabalho, por ampliar os poderes das normas *juscoletivas*, sobrepondo-as, indiscriminadamente, sobre as normas heterônomas estatais; inclusive quando menos vantajosa.

Cabe destacar que os novos preceitos trabalhistas introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 acerca da negociação coletiva separaram os direitos laborais em dois grupos, que

se diferenciam de acordo com a dimensão da sua indisponibilidade. Assim, o artigo 611-A apresenta um rol de parcelas de indisponibilidade relativa, logo, passíveis de negociação coletiva, tendo prevalência sobre as normas de ordem pública, enquanto o conjunto de direitos previstos no artigo 611-B, por seu turno, abarcaria as verbas revestidas pelo manto da indisponibilidade absoluta.

Ademais, o §1º do referido artigo impõe restrições à Justiça do Trabalho, limitando sua análise apenas ao conteúdo material da norma *juscoletiva*; isto é, conforme a lei reformadora; além de a norma autônoma prevalecer sobre a heterônoma, ainda que menos vantajosa, o seu conteúdo restará imune à observância do ramo judiciário especializado, sob a premissa de assegurar a mínima intervenção estatal na autonomia da vontade coletiva.

Assim, esses preceitos infraconstitucionais superdimensionam os poderes inerentes à negociação coletiva, em especial ao acordo coletivo do trabalho, de modo a romper a estrutura multipiramidal dinâmica e flexível, cujo vértice era a norma mais favorável; salvo nas hipóteses de contraposição com normas estatais proibitivas, invertendo a pirâmide *justralhista*, pautada em seu caráter teológico, como se vê na Figura 3:

Figura 3 – Estrutura piramidal da prevalência do negociado sobre o legislado



Figura 3. Elaboração do autor, a partir de Cerqueira (2019).

Sob o prisma da lei reformadora, a estrutura hierárquica do Direito do Trabalho abandona o caráter finalístico, cuja base é a prevalência da norma mais vantajosa ao trabalhador, cedendo espaço à preponderância das normas resultantes de negociação coletiva, com ênfase para o acordo coletivo de trabalho, em detrimento as normas infraconstitucionais.

A pirâmide escalonada proposta pela Lei nº 13.467/2017 eleva a Constituição Federal ao topo do ordenamento jurídico, sendo esse diploma normativo o único acima das normas *juscoletivas*, indicando que os limites da negociação coletiva apenas estão restritos às normas constitucionais, bem como àquelas prescritas no artigo 611-B da CLT, ante sua condição de indisponibilidade absoluta.

Surge, então, uma inquietação: os novos preceitos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 tornam inaplicável a regra da norma mais favorável? A resposta inicial seria que sim, pois, sob essa nova estrutura escalonada, após a Constituição Federal, o que prevaleceria seriam, respectivamente, o acordo e a convenção coletiva, seguidos pela CLT e as legislações esparsas: e, por fim, os contratos individuais e regulamentos empresariais.

Entretanto, não se pode olvidar o disposto no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal que dispõe, expressamente, que além do rol do aludido artigo estão garantidos aos trabalhadores outros direitos que visem a melhores condições sociais. Logo, com base nesse entendimento, a regra da norma mais favorável permanece válida, conforme destaca Cerqueira:

A aplicação da norma mais favorável no direito do trabalho decorre do princípio da proteção ao trabalhador, dessa forma o intérprete do direito, em busca da igualdade na relação laboral, deve optar pela norma mais benéfica, protegendo o empregado. A base jurídica desse princípio é a Constituição Federal, em seu artigo 7º, garantindo aos trabalhadores outros direitos que visem a sua melhoria de condição social. Portanto, por não haver nenhuma referência expressa na reforma trabalhista sobre tal princípio, no que se refere aos trabalhadores que não possuem negociação coletiva, a lógica do sistema é que continuem sendo regidos pelo princípio da norma mais favorável, ou seja, a pirâmide normativa continua a ser a flexível para os empregados que não se enquadrem em “hipersuficientes” ou que não sejam regidos por normas coletivas (CERQUEIRA, 2019, p. 53).

Segundo a autora, a regra da norma mais benéfica permanece vigente no Direito do Trabalho, ante a previsão constitucional do artigo 7º; todavia, ressalva que é necessário que o empregado se enquadre na condição de hipossuficiente; bem como que não esteja regido por norma coletiva.

Com efeito, nesse aspecto, cumpre discordar deste entendimento, pois o que se vê é uma clara dessintonia entre a Lei nº13.467/2017 e a Constituição Federal, uma vez que o diploma infraconstitucional se pauta no princípio da especificidade da norma, enquanto o artigo 7º da CF se orienta pelo princípio da norma mais favorável. Logo, tendo em vista a primazia da Constituição sobre todo o ordenamento jurídico, as normas inferiores hierárquicas que expressarem sentido conflitante padecem de inconstitucionalidade.

Cabe destacar, ainda, que a Lei nº 13.467/2017 incluiu o parágrafo único no artigo 444 da CLT, que estabelece exceção às disposições de proteção ao trabalho ao empregado que possuir ensino superior e possuir salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que, atualmente, alcança a importância de R\$6.433,57.

Conforme esse dispositivo infraconstitucional, o empregador que se enquadre nas condições previstas no parágrafo único do artigo 444 da CLT deve ser considerado hipersuficiente, podendo negociar, livremente, com a preponderância da norma negociada individualmente sobre a legislação, inclusive a negociação coletiva, o que nos indica uma nova estrutura hierárquica, conforme expõe a Figura 4:

Figura 4 – Estrutura piramidal, com base no artigo 444 da CLT



* Contrato individual do trabalhador hipersuficiente, cujo valor salarial alcança, em valores atuais, cerca de R\$ 13.000 (treze mil reais).

Figura 4. Elaboração do autor, a partir de Cerqueira (2019).

Assim, considerando a “hipersuficiência” do empregado, ante o fato de possuir graduação superior e salário mensal superior ou igual ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social, a norma resultante da negociação individual, sob a ótica do artigo 444 da CLT, prevalecerá até mesmo sobre a normas coletivas, estando restrita apenas pelas normas constitucionais.

Acerca disso, verifica-se que a legislação reformadora cria um segmento estratificado de trabalhador sujeito a condições contratuais menos favoráveis do que os demais funcionários de uma mesma empresa, o que indica “[...] a possibilidade de o empregador

estipular cláusulas contratuais ou cláusulas de seu regulamento interno gravemente desfavoráveis a um segmento estratificado (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 158)”.

Ademais, a Lei nº 13.467/2017 abre perigoso espaço para o instituto da arbitragem, conforme disposto no artigo 507-A, considerado por boa parte da doutrina especializada incompatível com o caráter teleológico do Direito do Trabalho Individual e, por conseguinte, com seus princípios orientadores, notadamente por permitir a transação de direitos envoltos sob o véu da indisponibilidade, conforme destaca Delgado:

As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a própria ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário relembrar a absoluta prevalência que a Constituição confere à pessoa humana, à sua segurança, seu bem-estar e sua dignidade no plano social – plano em que se insere o trabalho. A mesma Constituição, ademais, confere absoluta preponderância e centralidade à pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, em conformidade com o largo elenco de princípios constitucionais do trabalho — todos, firmemente imantados pela Constituição da República. Em contraponto a isso, conforme se sabe, a arbitragem, no plano das relações individuais de trabalho — em que se destacam a hipossuficiência e a vulnerabilidade de poder do trabalhador inserto em uma relação empregatícia —, exacerba essa diferença de poder entre as partes, em face das peculiaridades do instituto arbitral (DELGADO, 2019, p. 1740-1741).

Resta demonstrada a incompatibilidade da arbitragem com o Direito Individual laboral, haja vista que o tamanho do salário não afasta, totalmente, a vulnerabilidade e a hipossuficiência do empregado perante o empregador, o que possibilita que a norma resultante da arbitragem seja apreciada pelo Poder Judiciário, a fim de evitar lesão ou ameaça a direito, conforme prevê o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Assim, resta perceptível que as alterações na CLT perpetradas pela Lei nº 13.467/2017 não se limitaram a ajustar a legislação infraconstitucional, a fim de inová-la frente às transformações nos processos produtivos e, por consequência, permitir a criação de novos postos de empregos.

Com efeito, a lei reformadora afetou o núcleo teleológico *justralbalhista*, visto que exacerbou os poderes dos instrumentos negociais, validando-os, inclusive quando apresentarem condições menos favoráveis do que as previstas nas normas heterônomas, o que reflete o menosprezo na aplicação da regra da norma mais benéfica ao trabalhador, prevista no artigo 7º da Constituição Federal.

Com base nos pontos abordados nessa seção e iniciando uma discussão que será mais bem tratada no item 4.3, verifica-se, especialmente no que diz respeito à estrutura hierárquica

normativa do Direito do Trabalho, vários dispositivos infraconstitucionais passíveis de exame de inconstitucionalidade, haja vista seu descompasso com o preceito constitucional da aplicação da regra mais favorável, que decorre do caráter teleológico *justralbhalista*.

Logo, considerando o contexto hodierno, marcado por crises econômicas cada vez mais cíclicas e com intervalos mais curtos, que impõem a adoção de medidas de desconstrução do arcabouço protetivo social, associado à fragilização do poder sindical, que será tratado a seguir, é possível determinar que a prevalência do negociado sobre o legislado visa à precarização das relações laborais, ante a clara possibilidade de redução, mitigação e supressão de direitos trabalhistas.

4.2 AUSÊNCIA DE EQUIVALÊNCIA ENTRE OS SUJEITOS COLETIVOS CONTRATANTES, EM UM CONTEXTO DE FRAGILIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS OBREIRAS

O entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), notadamente a partir da mudança paradigmática da corte acerca da interpretação da autonomia da vontade coletiva, no âmbito do Recurso Extraordinário 590.415-SC, em 2015, defende que no Direito Coletivo não se observa a mesma situação assimétrica de poder verificada nas relações individuais do trabalho, razão pela qual concedeu aos sujeitos coletivos uma maior margem de discricionariedade na construção da norma *juscoletiva*.

Em artigo escrito acerca do caso ora comentado, o Ministro do STF Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Campos Mello (2018, p. 33) refletem no sentido de que “[...] não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual”.

Com esteio nesse entendimento, verifica-se logo que os seres coletivos estão em condições de equivalência e que, por isso, os acordos negociados devem prevalecer, desde que observado um piso de direitos, sob pena de gerar insegurança jurídica e promover desprestígio dos institutos negociais; no caso, o plano de demissão incentivada (PDI).

De acordo com Rodrigo Garcia Schwarz e Rogério Luiz Nery da Silva (2016, p. 225), o entendimento esposado pelo STF consagrou a flexibilização no Direito do Trabalho, a partir da relativização do princípio da irrenunciabilidade, principal cânone *justralbhalista*, sob a argumentação de que “[...] é do interesse da ‘classe trabalhadora’ dispor desse instrumento

essencial (os acordos coletivos de trabalho) à ‘adequação’ das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa”.

Corroborando com esta previsão, José Antônio Peres Gediel e Lawrence Estivalet de Mello (2020, p. 2247) aduzem que a decisão firmada no âmbito do RE 590.415-SC firmou o entendimento na corte suprema de que “[...] em homenagem ao princípio da autonomia da vontade [coletiva] no âmbito do Direito do Trabalho, é possível afastar direito assegurado aos trabalhadores pela CLT. Firma-se o postulado da supremacia do ‘negociado sobre o legislado’”.

A tese fixada pela corte, em sede de repercussão geral (TEMA 152 do STF), flexibilizou a aplicação do princípio da irrenunciabilidade no Direito Coletivo do Trabalho, a partir da falsa noção de que a ampla negociação favorece os interesses dos trabalhadores, bem como de que os sindicatos dos trabalhadores estariam em condição de equivalência; portanto, aptos a negociar livremente com os grandes grupos empresariais e suas entidades representativas correlatas.

Nesse sentido, pode-se dizer que a mudança de paradigma no STF abriu caminho e serviu de alicerce para a construção do conteúdo disposto no artigo 611-A, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, de modo a tornar, no âmbito infraconstitucional, plenamente viável que uma norma negociada prepondere sobre a legislação heterônoma estatal, sem apresentar contraprestações mais vantajosas.

Cumprе rememorar que o artigo 611-A da CLT elenca um rol de direitos transacionáveis, ante a sua natureza de verba de indisponibilidade relativa. Nesse ponto, Delgado (2019, p. 1692) destaca que o caráter multidimensional de alguns assuntos inseridos nesse dispositivo acaba por alcançar uma estabilidade maior diante da intenção flexibilizatória permitida pela reforma trabalhista, como, por exemplo, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no artigo 611-B da CLT e no artigo 7º da Constituição Federal, os quais, por sua natureza de indisponibilidade absoluta, não se sujeitariam à negociação coletiva.

A partir de uma observação mais simplista e ingênua, poder-se-ia ter a impressão de que a lei reformadora ampliou os poderes das entidades sindicais representativas dos trabalhadores para, por meio da negociação coletiva, obter condições mais vantajosas para sua categoria profissional, tendo em vista a aplicação da norma mais benéfica, núcleo teleológico do Direito do Trabalho.

Todavia, não foi o que ocorreu, na prática, uma vez que a própria legislação reduziu o poder negocial dos sindicatos, ao quase limar, completamente, as suas fontes de

financiamento; e as próprias circunstâncias econômicas acabam gerando uma situação de insegurança social que sujeita os trabalhadores ao temor pelos seus empregos.

Na mesma esteira, cabe destacar que a valorização da negociação coletiva como instrumento de democratização e harmonização dos interesses do capital e do trabalho foi fomentada pela Constituição Federal, dotando-a de criatividade normativa, restrita aos casos em que não conflitam com o conteúdo das normas heterônomas, especialmente aquelas de ordem pública proibitiva. Da mesma forma, as normas *juscoletivas* devem estar em harmonia com o caráter teleológico do Direito do Trabalho.

Não obstante, como tratado no segmento anterior, a Lei nº 13.467/2017, ao determinar a preponderância das normas negociadas sobre as heterônomas, excetuadas as normas proibitivas, ante seu caráter impositivo de ordem pública, inverteu a pirâmide hierárquica normativa, dificultando a aplicação da regra da norma mais vantajosa ao trabalhador – e, na mesma medida, permitindo que conquistas sociais fossem colocadas na pauta dos possíveis cortes de direitos, em prol da apregoada “empregabilidade”.

Além da alteração hermenêutica na pirâmide normativa *justralhista*, praticamente inviabilizando a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, não se pode olvidar da proibição da ultratividade normativa, prevista no artigo 614, §3º da CLT, de modo a limitar a duração da norma coletiva ao período de dois anos – o que impede que as mesmas conquistas sociais, anteriormente pactuadas em sede de negociação coletiva, sejam dotadas de ultratividade e possam continuar gerando benefícios aos trabalhadores.

Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, prevalecia válido o entendimento positivado na Súmula nº 277, I, do TST, no sentido que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (BRASIL, 2016, p. A-78)”.

Ressalte-se que, antes da vigência da lei reformadora, já havia sido proposta a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, contestando a vigência do entendimento sumulado pelo TST, no tocante à aplicação da regra da ultratividade condicionada ou da aderência limitada por revogação, que permite a continuação da vigência da norma coletiva anteriormente celebrada até a vigência de novo instrumento *juscoletivo* acerca da matéria.

Nesse âmbito, o Ministro Gilmar Mendes, relator do caso, conferiu liminar, em 2016, suspendendo os efeitos da referida súmula, ao mesmo tempo em que sobrestou todos os casos

a esse respeito – em um claro prenúncio às mudanças que viriam a ocorrer com a reforma, no ano seguinte.

Com a vigência das alterações implementadas na legislação laboral, a inclusão do artigo 614, §3º na CLT tornou evidente o viés flexibilizador da Lei nº 13.467/2017, ao configurar verdadeira permissão para o retorno de condições menos favoráveis, as quais claramente acabam por favorecer o empresariado, uma vez que basta permanecer inerte, aguardando o fim da vigência do instrumento negocial, para que as cláusulas negociadas anteriormente percam sua vigência.

Como medida do campo civilizatório e dentro da função progressista do direito laboral, tal previsão reverte toda a construção teórica do direito do trabalho, limitando a sua capacidade expansiva que gera, na manutenção de um patamar econômico para o cidadão, a viabilidade de sua inserção enquanto sujeito consumidor e parte do processo de desenvolvimento.

Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam que a vedação à ultratividade cria obstáculos ao princípio da equivalência entre os sujeitos coletivos, ao afirmarem que

[...] Prestigiar um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente desproporcional, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 272-273).

Como se pode depreender, é evidente que a vedação à ultratividade, nos moldes propostos pela lei reformadora, favorece a classe empregadora; notadamente nos casos em que a norma coletiva anterior consagrou uma série de benefícios à classe obreira, pois, ao permanecer desinteressado com a negociação, ao final da vigência do instrumento *juscoletivo*, será agraciado com o fim da obrigação outrora pactuado.

No outro lado da negociação, os sindicatos obreiros, pressionados a celebrar um novo instrumento coletivo, tenderão a assumir uma postura menos combativa, de modo a garantir ao menos a manutenção dos direitos já conquistados, ante o risco evidente de perda

de direitos e, principalmente, dada a situação econômica atual e a permissão trazida, também pela Reforma, da possibilidade de demissão, em massa, de trabalhadores¹².

Tal situação, por si só, consoante destacado pelos autores supracitados, desnivelam a balança negocial, afastando a tal equivalência entre contratantes coletivos afirmada pela mais alta Corte de justiça do país.

Ademais, os ataques promovidos pela Lei nº 13.467/2017 às entidades representativas dos interesses da classe trabalhadora não se limitaram ao fim da ultratividade e aos empecilhos na aplicação da norma mais benéfica, mas alcançaram, também, suas prerrogativas e as formas de arrecadação.

Quanto às prerrogativas, os sindicatos foram afetados em múltiplos aspectos; especialmente no que diz respeito às restrições de atuação no ambiente interno das empresas, tendo em vista a criação de comissão de representantes dos empregados, nas empresas com mais de duzentos funcionários (art. 510-A), que concorre com o sindicato na defesa dos interesses da categoria; inclusive, imunes da interferência da entidade sindical, deslocando, assim, as decisões dos empregados para dentro da empresa, onde o poder do empregador é exercido com mais força.

Ainda no campo das prerrogativas a Lei nº 13.467/2017 tornou desnecessária a intervenção sindical nos casos de rescisão contratual, assim como validou formas precárias de contratação, em outros tempos consideradas incompatíveis com o ordenamento jurídico laboral, conforme destacam Marcelino e Galvão (2020, p. 166):

[...] Ao mesmo tempo em que legaliza uma série de práticas flexibilizadoras já existentes no mercado de trabalho, ela amplia as opções de que o capital dispõe para utilizar a força de trabalho de acordo com seus interesses. Embora o foco da reforma seja a legislação trabalhista, ela também fragiliza os sindicatos, pois a ampliação das formas de contratação precária aprofunda a fragmentação das bases de representação sindical. Além disso, a prevalência do negociado sobre o legislado possibilita a redução de direitos garantidos pela lei com a anuência sindical. A reforma também esvazia as prerrogativas sindicais ao possibilitar a rescisão contratual sem a intermediação sindical, a representação dos trabalhadores no local de trabalho por fora dos sindicatos e ao deslocar a definição das regras que regem a relação de emprego para o interior da empresa, espaço em que o empregador tem mais possibilidade de determinar de forma discricionária, e até unilateral, as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Com efeito, as pretensas inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 consubstanciaram-se na validação de velhas práticas, outrora consideradas ilegais e

¹² Art. 477-A, CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

amplamente rechaçadas pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, a exemplo da terceirização total, da pejotização e da celebração de contratos atípicos, como os intermitentes.

Com base nesse contexto fático, é possível constatar que a Reforma impôs um esvaziamento das prerrogativas dos sindicatos, uma vez que concedeu aos empregados uma questionável autonomia para negociar com o empregador, sem a anuência sindical, termos sensíveis da relação de trabalho, a exemplo da rescisão contratual.

Não se pode menosprezar, ainda, nesse processo de fragilização das entidades sindicais dos trabalhadores, o grande impacto financeiro sofrido resultante do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, comumente conhecida como imposto sindical, que, em decorrência da alteração do artigo 582 da CLT, passou a exigir autorização prévia e expressa do empregado.

O imposto sindical, antes da vigência da Reforma, era a principal fonte de financiamento da maioria dos sindicatos. Como já mencionado, a extinção da contribuição sindical obrigatória termina por evidenciar clara tentativa de sufocamento financeiro dessas entidades representativas; sobretudo ao se considerarem os indicadores socioeconômicos concernentes à empregabilidade e sindicalização, nos últimos anos.

Segundo dados da Nota Técnica do DIESSE (2018, p. 5), a necessidade de prévia anuência do empregado quanto ao recolhimento da contribuição sindical encolheu em 90% a referida receita, se compararmos o mês de abril de 2018 com o mesmo período do ano anterior. A nota destaca, também, que entre as centrais sindicais, como a CUT, maior do Brasil, a queda foi de 94%, enfatizando que

Em 2018, 1.391 entidades (20% do total) não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram, dessa forma, profundamente afetadas pela reforma trabalhista. Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF. Por outro lado, 98 entidades – cerca de 1,3% do total – receberam mais recursos do que obtido no ano anterior (DIESSE, 2018, p. 5).

Os dados do DIEESE revelam drástica queda nas receitas decorrentes da contribuição sindical, o que afeta a sobrevivência financeira dessas entidades defensoras do interesse dos trabalhadores, ressalvando que o nível de asfixia financeira varia conforme o grau de dependência da entidade sindical em relação a essa receita.

A saída encontrada pelas entidades sindicais foi a inclusão de cláusulas contratuais prevendo, nos acordos e convenções coletivas de trabalho celebrados, o recolhimento da contribuição sindical, independentemente de anuência do empregado. Nesse sentido, verifica-se que, ao lado do reajuste e do piso salariais, uma das pautas mais recorrentes nos instrumentos negociais celebrados nos dois primeiros anos pós-Reforma foi o recolhimento da contribuição para os sindicatos.

Figura 5 - Pautas das negociações coletivas celebradas entre 2018 e 2019

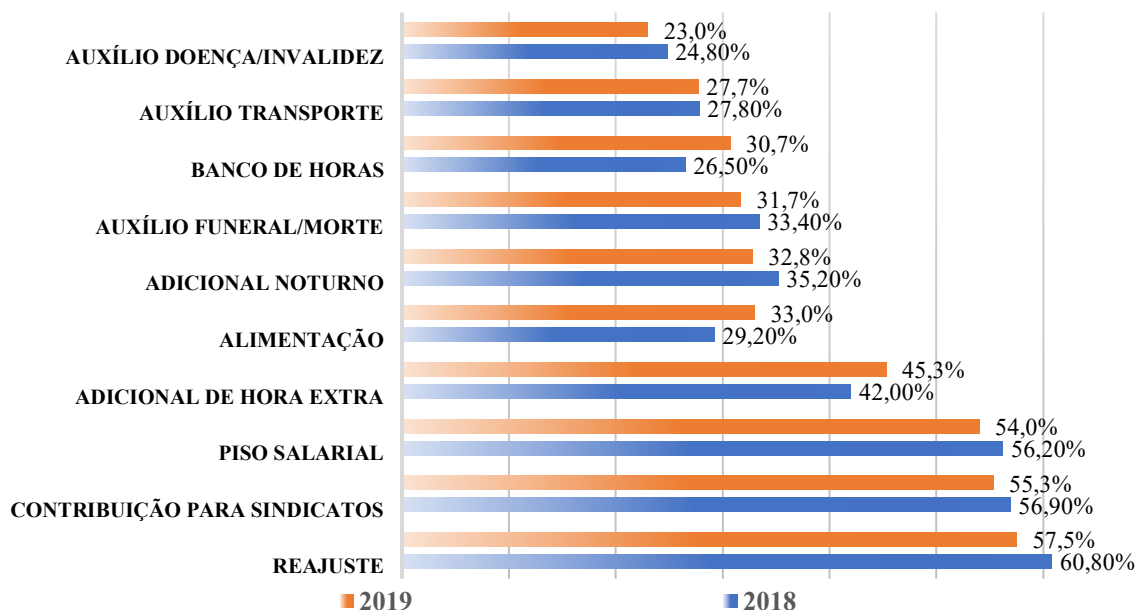


Figura 5. Elaboração do autor, a partir dos dados do Salariômetro/Fipe, que foram obtidos do Sistema Mediador, da Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia (FIPE, 2020, s.p.).

A alternativa encontrada pelos sindicatos dos trabalhadores se por um lado garante a sobrevivência financeira de tais entidades, por outro, fragiliza o poder de barganha, uma vez que a inclusão de cláusula prevendo recolhimento automático da contribuição sindical, independente de anuência prévia do empregado, demandará dos sindicatos um tom mais conciliador à flexibilização de alguns direitos.

É preciso destacar, ainda, a apatia das entidades sindicais em aglutinar novos membros, conforme se verifica na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD/IBGE (2020, p. 5), a partir da análise dos dados colhidos nos anos de 2012, 2016, 2017, 2018 e 2019, que constatou uma considerável queda nos níveis de empregados sindicalizados, reduzindo de 16,1% no primeiro ano da pesquisa (2012) para 11,2% em 2019, conforme figura 6:

Figura 6 – Taxa de sindicalização no Brasil (2012 – 2019)

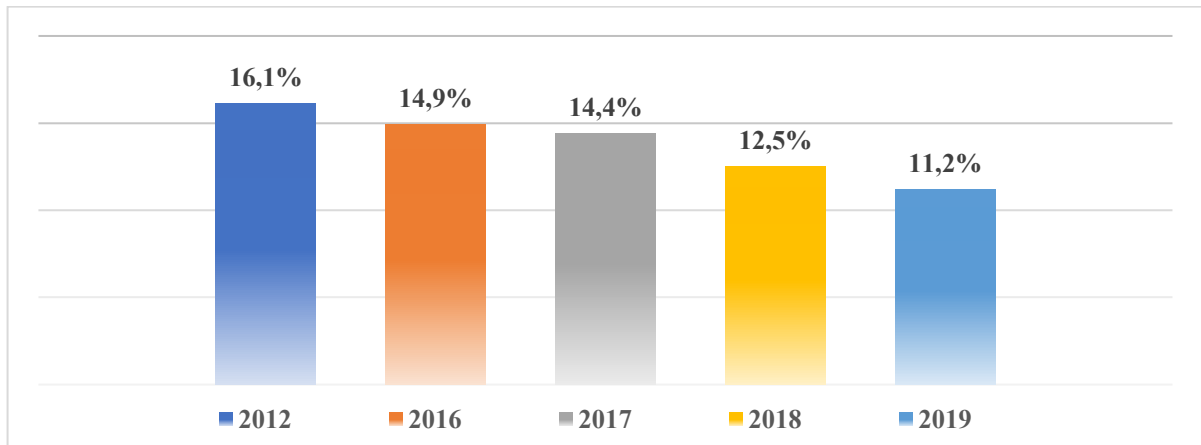


Figura 6. Elaboração do autor, a partir dos dados extraídos da PNAD/IBGE (2020, p. 5)

Os dados apresentados refletem que os sindicatos vêm perdendo, gradativamente, sua base social, o que se deve à incapacidade em atrair novos sindicalizados, o que se agrava tendo em vista o contexto econômico nacional brasileiro, marcado pela deterioração do mercado de trabalho, redução dos salários, além da elevação nas taxas de desocupação e informalidade.

Atualmente, conforme estatísticas extraídas da PNAD Contínua do IBGE (2021a, p. 3), no trimestre móvel compreendido entre maio e julho de 2021, a taxa de desocupação foi estimada em 13,7%, apresentando variação negativa de 1%, em comparação ao trimestre móvel de fevereiro a abril do corrente ano. Considerando o mesmo período no ano anterior, percebe-se uma oscilação de -0,1%; ou seja: há uma estabilidade no cenário.

Na mesma toada, a taxa de informalidade no país, no segundo trimestre de 2021, foi estimada em 40,6% da população ocupada, sem considerar as pessoas em condição de desalento, que correspondem a 5,6 milhões. Todos esses dados acima apresentados apontam para um mercado de trabalho deteriorado, culminando em um pequeno percentual de trabalhadores representados por sindicatos (IBGE, 2021b, s.p.), o que termina por permitir uma redução ainda maior da sua capacidade mobilizadora.

Nesse aspecto, Ricardo Antunes (2018, s.p.) adverte: “[...] Ou os sindicatos organizam o conjunto da classe trabalhadora ou estarão cada vez mais restritos a um

contingente minoritário e parcial, perdendo a possibilidade de representá-los enquanto classe. Serão, na melhor das hipóteses, muito corporativistas e pouco classistas”.

A recuperação e o fortalecimento dos sindicatos, notadamente numa época de crises cíclicas do capitalismo, “[...] dependem de um trabalho intenso de formação sindical, de construção de laços de solidariedade, de um sentido de unidade e de coletividade que torne os sindicatos representativos dos trabalhadores menos dependentes do Estado (GALVÃO, 2019, p. 219)”.

Logo, considerando todas as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, notadamente o fim da ultratividade por aderência limitada por revogação, bem como a elevação da negociação coletiva ao *status* de instrumento principal no processo de criação normativa, abandonando o caráter teleológico do Direito do Trabalho pautado na aplicação da regra mais vantajosa para o trabalhador, associadas às dificuldades dos sindicatos em aglutinar novos sindicalizados, acentuadas pela deterioração do mercado de trabalho deteriorado, resta configurada uma série de fatores que desequilibram a balança de poder entre sindicatos obreiros e as empresas ou suas entidades representativas correspondentes.

Portanto, acabam por macular o preceito constitucional de respeito à negociação coletiva como instrumento de proteção nas relações laborais, ao mesmo tempo em que inviabilizam, de maneira evidente, qualquer equilíbrio no exercício da alardeada autonomia coletiva da vontade, conforme impresso no texto reformista.

Não custa rememorar, conforme destaca Delgado (2019, p. 1567), que a equivalência entre os contratantes coletivos resulta da concretização de elementos fundamentais, que são a natureza de ser coletivo; ou seja: os trabalhadores devem estar representados por seus sindicatos, diferentemente do empregador, que, por si só, já é um sujeito coletivo. O segundo fator decorre da capacidade desse ser coletivo: além de possuir estrutura organizativa, deve, sobretudo, possuir solidez e efetiva representatividade.

Segundo Delgado (2019, p. 1568), esses dois últimos aspectos essenciais só se concretizam com o acesso, por parte dos sindicatos obreiros, de instrumentos eficazes de atuação e pressão; isto é: “[...] garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc”.

Acerca disso, destaca o autor que tais instrumentos colocados à disposição dos sujeitos coletivos contratantes reduziriam, na esfera coletiva, a disparidade verificada nas relações individuais, permitindo a mitigação de aspectos protecionistas; entretanto, ressalva que

É bem verdade que, no caso brasileiro, mais de 25 anos após a Constituição de 1988, ainda não se completou a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz — assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas. É que, embora a nova Constituição tenha afirmado, pela primeira vez desde a década de 1930, de modo transparente, alguns dos princípios fundamentais do Direito Coletivo no País, ela não foi seguida, ainda, de uma Carta de Direitos Sindicais, que produza a adequação da legislação sindical (em particular, o Título V da CLT) às necessidades da real democratização desse subsistema da sociedade civil, com o amplo fortalecimento e representatividade das entidades sindicais e, por consequência, sua melhor equivalência de poder no contexto da negociação coletiva trabalhista.

[...]

Não há como se falar na efetividade do princípio da equivalência entre os contratantes coletivos se a realidade do sindicalismo no País é formada por entidades sindicais extremamente frágeis, pequenas, modestas. Ora, conforme já se mencionou neste Curso, entidade sindical frágil e sem representatividade consiste na antítese da ideia de sindicato e de ente integrante do sindicalismo, dificilmente sendo apta a realmente desfrutar da natureza de ser coletivo obreiro e de cumprir o princípio cardinal da equivalência entre os seres coletivos trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 1568-1569).

Posto isso, não se observa a equivalência entre os sujeitos coletivos contratantes; seja no campo social, econômico ou jurídico, propalada pelo entendimento firmado pelo STF, no âmbito do RE 590.415-SC. No Recurso Extraordinário ora comentado, fixou-se o tema 152 como repercussão geral, no sentido de evidenciar que nas relações coletivas não se verifica a assimetria encontrada no âmbito individual.

De acordo com Jose Candela (2021, s.p.), “[...] Os sindicatos são levados, pelas necessidades imediatas dos trabalhadores, a fazer concessões salariais, na esperança de salvar postos de trabalho, mas não impedem a perda de empregos e os trabalhadores desmobilizam-se”.

O autor destaca a realidade dos frágeis sindicatos nas mesas de negociação, levando em consideração os indicadores econômicos, que refletem a lenta recuperação econômica e os altos índices de desemprego, em que a manutenção do emprego é a principal luta das entidades sindicais.

Nesse sentido, autorizar a prevalência de um instrumento negocial que apresenta condições mais desvantajosas aos trabalhadores do que uma norma heterônoma estatal, sob o argumento de que a negociação coletiva reflete os interesses da categoria profissional representada, sem considerar todo o processo de fragilização das entidades sindicais implica, na prática, colocar os sindicatos entre a cruz e a espada, pois precisam escolher entre a manutenção do emprego ou dos direitos, inviabilizando que a autonomia da vontade coletiva seja revelada como expressão fiel dos interesses dos trabalhadores.

Em face disso, não é possível, a pretexto de dar uma maior margem na autonomia da vontade coletiva, afastar a aplicação dos princípios tutelares do Direito do Trabalho, dentre

eles o da proteção e da irrenunciabilidade, ante a evidente assimetria de poder entre os sindicatos dos trabalhadores, empresas e os sindicatos patronais, sob pena de converter a negociação coletiva em instrumento redutor de direitos, o que é vedado pela Constituição Federal.

4.3 ANÁLISE DE CONSTITUCIONALIDADE DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Amparada na mudança paradigmática do entendimento do STF a respeito da autonomia da vontade coletiva no âmbito do Recurso Extraordinário 590.415-SC, que afastou a aplicabilidade dos princípios tutelares do Direito do Trabalho, em especial o da proteção e da irrenunciabilidade, sob a premissa de que na negociação coletiva não se vislumbra a mesma assimetria de poder verificada nas relações individuais, a Lei nº 13.467/2017 alterou a CLT, para estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado.

Consoante consta na Exposição de Motivos (EM) nº 00036/2016 MTB relativa ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, transformado na Lei ordinária nº 13.467/2017, a decisão prolatada pela suprema corte brasileira demonstrou a importância da valorização da negociação coletiva, de modo a assegurar o cumprimento do instrumento coletivamente negociado, promovendo segurança jurídica aos seres coletivos contratantes (BRASIL, 2016, s.p.).

Ao longo de todo o trabalho, firmou-se o entendimento de que, a despeito da Constituição Federal de 1988 fomentar a negociação coletiva como mecanismo para a solução de conflitos nas relações de trabalho e, dessa forma, promover uma adequação setorial produtiva, de modo a harmonizar os interesses entre o capital e o trabalho, esse reconhecimento não conferiu aos instrumentos negociados coletivamente superpoderes, uma vez que a negociação é exceção e não regra no processo de criatividade normativa; logo, o exercício da autonomia da vontade não é absoluto.

Nessa linha de pensamento, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017, p. 249) destacam que na Constituição Federal “[...] não existe espaço [...] para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileiras”.

Logo, em atenção à matriz constitucional humanista e solidarista, não pode a negociação coletiva trabalhista ser exercida de forma indiscriminada, a pretexto de valorizar a

autonomia da vontade coletiva, em desprezo às normas heterônomas estatais, mesmo porque o caráter teleológico do Direito do Trabalho tem como núcleo essencial a primazia da norma mais benéfica ao trabalhador.

Não obstante, a recente Lei nº 13.467/2017 tem como essência o enaltecimento da plena autonomia da vontade, de modo a blindar as normas resultantes de negociação coletiva contra a interferência estatal, desconsiderando, frontalmente, o caráter finalístico do Direito do Trabalho. Nessa esteira, como já se vem discutindo, foram incorporados à CLT os artigos 611-A e 611-B, que tratam, respectivamente, dos direitos suscetíveis à prevalência do negociado sobre o legislado, bem como dos limites na autonomia da vontade coletiva.

O artigo 611-A, como dito, apresenta uma lista de parcelas trabalhistas passíveis de negociação, possibilitando a criação de uma norma coletiva menos vantajosa para o trabalhador, uma vez que, no *caput*, dispõe que: “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei [...] (BRASIL, 1943, s.p.)”.

Da análise literal do *caput* do artigo 611-A da CLT, verifica-se que a referida previsão viola, frontalmente, o caráter teleológico do Direito do Trabalho, pautado na aplicação da regra mais favorável ao trabalhador, com assento constitucional, consoante dispõe o *caput*, do artigo 7º, cujo rol exemplificativo elenca os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ademais, conjugando a preponderância do negociado com o legislado (*caput*) com o disposto no parágrafo 2º, previstos no artigo 611-A da CLT, resta autorizada, por meio da negociação coletiva, não apenas a redução, mas também a renúncia a direitos, visto que a ausência de contraprestações recíprocas em instrumentos negociais não enseja nulidade, por não consubstanciar um vício do negócio jurídico (§2º).

A respeito das cláusulas compensatórias nos instrumentos coletivamente negociados, os parágrafos terceiro e quarto dispõem, respectivamente, sobre a obrigatoriedade da manutenção do emprego contra a dispensa imotivada nos casos em que tenha sido pactuada a redução salarial ou jornada de trabalho; assim como que as cláusulas compensatórias terão o mesmo destino das cláusulas negociais coletivas anuladas, sem repetição do indébito.

Acerca do parágrafo 5º, a Lei nº 13.467/2017 determina que nas ações judiciais que pretendam invalidar normas negociadas, os sindicatos que subscreverem o vergastado diploma *juscoletivo* deverão, obrigatoriamente, ser incluídos no polo da demanda (litisconsorte necessário). Nessa linha, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017, p. 282) atestam que “a regra exala inacreditável efeito antidemocrático, uma vez que

instiga a transformação, em adversários processuais, os trabalhadores versus os respectivos sindicatos profissionais, e vice-versa”.

Na prática, a lei reformadora faz com que o trabalhador, além de litigar contra o empregador, no sentido de demonstrar a nulidade do instrumento negocial coletivo, verá seus interesses, ser contrapostos em relação ao sindicato obreiro representativo da sua categoria profissional, pois quem tem a missão constitucional de defender a classe trabalhadora é forçado a contrariar sua natureza teleológica.

O último regramento analisado, embora se trate do parágrafo primeiro do artigo 611-A, traz uma das alterações mais teratológicas no âmbito do Direito Coletivo, uma vez que sua previsão, em associação com o artigo 8º, §3, também da CLT, dispõe que

§1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a **Justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação.**
 § 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** (BRASIL, 1943, s.p. - destaques do autor).

Da análise conjugada dos referidos dispositivos, percebe-se a pretensão da Lei nº 13.467/2017 em afastar, por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, a intervenção da Justiça do Trabalho quanto à observância do conteúdo contido no instrumento coletivo negociado, limitando-se sua análise apenas ao cumprimento dos elementos essenciais do negócio jurídico (artigo 104 do Código Civil).

Verifica-se uma tentativa de engessamento da atuação da justiça especializada, uma vez que sua atuação fica limitada às hipóteses de invalidade das normas *juscoletivas*, ao passo que exacerba os poderes da negociação coletiva, em apreço ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que assume, sob a ótica da Lei nº 13.467/2017, a condição de núcleo do Direito do Trabalho.

Nessa esteira, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado explicam:

[...] tal como verificado na análise de diversos outros dispositivos encartados na CLT pela Lei da Reforma Trabalhista -, a conclusão interpretativa não pode ser primitiva, tosca, absurda. Nesse quadro, a interpretação racional, lógica, sistemática e teleológica do novo § 3º do art. 8º da Consolidação é no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao examinar os preceitos constantes dos diplomas coletivos negociados (convenções coletivas e/ou acordos coletivos do trabalho), deve compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heterônoma estatal que é cumprido pela negociação coletiva.

Entretanto, esse respeito aos dispositivos celebrados pela negociação coletiva trabalhista não significa sufragar agressão frontal, por tais dispositivos - se houver -, ao patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição da República e pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas. Não significa igualmente sufragar agressão frontal, por tais dispositivos, ao patamar civilizatório mínimo fixado pelas normas legais imperativas federais de proteção às condições de trabalho, respeitadas, naturalmente, as ressalvas jurídicas pertinentes (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 278).

Nesse sentido, a interpretação literal desses dispositivos, com exceção do parágrafo terceiro, revela contrariedade aos preceitos constitucionais; assim como aos princípios tutelares do Direito do Trabalho, haja vista que a negociação coletiva tem como função principal o aperfeiçoamento da legislação trabalhista, conduzindo-a ao caminho do progresso social, conforme destacam Delgado e Delgado:

[...] o padrão regulatório da normatização coletiva deve necessariamente observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, projetada nos princípios da dignidade da pessoa humana, da norma mais favorável ao trabalhador, da progressividade social, da vedação do retrocesso social, além de outros princípios e regras humanísticos e sociais da Constituição da República.

[...]

Um dos limites que se pode inferir da Constituição é a necessidade de a negociação coletiva contrapor às hipóteses de flexibilização trabalhista constitucionalmente previstas (art. 7º, VI, XIII e XIV) reais cláusulas compensatórias, aptas a preservar, em alguma medida, o padrão de proteção regulado (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 279-280).

Como destacado pelos autores, o texto constitucional não concebe uma pactuação cujo conteúdo viole a dignidade do trabalhador, a partir da validação de normas menos vantajosas e, em alguns casos, supressora de direitos, tendo em vista a não necessidade de previsão de reais contrapartidas. Tal contexto converte a negociação coletiva em um instrumento promotor de retrocesso social.

A esse respeito, Evelyn Clemente (2021, p. 150) aduz que a necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho decorre da “[...] ausência de equilíbrio nas relações de mercado, com a concentração de capital e a intensificação das desigualdades em alcance mundial, que trouxe a insustentabilidade de um sistema pautado no mercado autorregulável”.

A relação assimétrica entre os seres coletivos, apesar do entendimento contrário do STF, foi um dos motivadores para a mudança legislativa que culminou na Lei nº 13.467/2017 e, conseqüentemente, na busca pelo enaltecimento das negociações coletivas a partir da prevalência do negociado sobre o legislado.

Entretanto, ao passo que buscou o alargamento dos poderes da autonomia da vontade coletiva, a lei reformadora não se preocupou em assegurar o aperfeiçoamento das formas de gestão das entidades sindicais; pelo contrário, atacou as prerrogativas e fontes de financiamento, o que afasta a ideia de simetria de poder entre os seres coletivos contratantes.

Assim, embora se pautem pelo princípio da mínima intervenção estatal na autonomia da vontade coletiva, não é possível se aplicar tal mandamento de maneira absoluta, tendo em vista as limitações impostas pelos preceitos constitucionais vigentes, uma vez que, consoante ressalta Evellyn Clemente (2021, p. 151): “[...] a diretriz do direito do trabalho mínimo limita de modo demasiado a margem de atuação da autonomia privada, seja individual seja coletiva, estabelecendo conteúdo mínimo [...]”; ou seja: na formulação do contrato individual ou dos diplomas normativos negociados coletivamente, um piso de direitos deve ser assegurado, diante da lógica solidarista e humanista que constitui a Constituição Federal.

Tecidos os comentários a respeito dos regramentos que permeiam os parágrafos atinentes ao artigo 611-A da CLT, oportuno conhecer os direitos laborais sujeitos à preponderância do negociado sobre o legislado; assim como aquelas parcelas insuscetíveis de negociação supressora ou redutora, previstos no artigo 611-B da CLT; mesmo porque a própria Lei nº 13.4647/2017 indica em que circunstâncias a norma coletiva prevalecerá sobre a heterônoma; no caso, aquelas que possuam natureza de indisponibilidade relativa, como também as situações vedadas, quando envolverem normas trabalhistas revestidas pelo manto da indisponibilidade absoluta, cujo resultado da negociação *in pejus* consistirá em objeto ilícito.

Nessa senda, preceitua o artigo 611-A da CLT:

- 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 superior 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 (BRASIL, 1943, s.p. – destaques do autor).

Verifica-se logo que o rol de situações transacionáveis em que a norma coletiva prevalecerá sobre a heterônoma não é exaustivo/taxativo, mas exemplificativo, haja vista o trecho “entre outros”, o que indica que demais parcelas contratuais regentes da relação de trabalho poderão ser sujeitas à prevalência do negociado sobre o legislado, salvo aquelas que contrariem norma prevista no artigo 611-B da CLT, bem como da Constituição Federal.

Sendo assim, considerando o caráter multidimensional de algumas parcelas laborais, oportuno destacar o disposto no artigo 611-B da CLT, nos termos preceituados pela Lei nº 13.467/2017:

- Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
 - II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 - III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
 - IV - salário mínimo;
 - V - valor nominal do décimo terceiro salário;
 - VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 - VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 - VIII - salário-família;
 - IX - repouso semanal remunerado;
 - X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 - XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
 - XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 - XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 - XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 - XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 - XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 - XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 - XIX - aposentadoria;
 - XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 - XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 - XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

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

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.

À primeira vista, chama a atenção o fato de que a norma proibitiva à negociação precarizante, diferentemente da sua gêmea fraterna (artigo 611-A), visto que nascem ao mesmo tempo, porém com características antagônicas, apresenta um rol taxativo, basicamente subscrevendo o disposto nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal, com acréscimo de dispositivo sobre proteção à maternidade, normas de identificação pessoal, tributos e créditos de terceiros, com a exceção de que tais dispositivos constitucionais não são exaustivos quanto à abrangência.

Merece ênfase, também, ao longo do dispositivo, a ausência da expressão indisponibilidade absoluta, sendo substituída pelo termo objeto ilícito, o que indica a intenção de não ampliar o alcance do rol acima destacado, de modo a não abranger outras parcelas trabalhistas.

Quanto às fronteiras estabelecidas pelo artigo 611-B, em cotejo com o rol preceituado pelo artigo 611-A, considerando o caráter multidimensional de algumas parcelas laborais, foi possível detectar que os incisos III, XII e XIII apresentam, no todo ou em parte, alguma contradição com o rol de normas proibitivas.

Nos termos do artigo 611-B, *caput* e inciso XVII da CLT, constitui objeto ilícito a negociação coletiva que promova a supressão ou redução de direitos atinentes, “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943, s.p.)”.

Nessa esteira, o artigo 611-A, III, que autoriza a preponderância da norma coletiva na estipulação de cláusulas contratuais acerca do intervalo intrajornada, desde que respeitado

o tempo mínimo de 30 minutos para jornadas que excedam seis horas, apresenta violação às normas referentes à saúde e higiene laborais de ordem pública, tendo em vista que o piso temporal passível de fixação é insuficiente para que o trabalhador possa descansar, alimentar-se e, posteriormente, realizar as medidas de higiene necessárias ao o retorno ao trabalho, o que viola a dignidade humana e o exercício do trabalho em condições decentes.

Cabe destacar que tal posicionamento é consolidado pelo TST, cujo entendimento confere às normas relativas ao intervalo intrajornada a mesma proteção atribuída às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, consoante disposição da Súmula nº 437, II:

Súmula nº 437 do TST
 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.
 APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
 [...]

 II - **É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho**, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva (BRASIL, 2016, p. A-143 – destaques do autor).

A lei reformadora não alterou os parâmetros temporais insculpidos no artigo 71 da CLT, bem como as legislações esparsas estabelecem que na jornada de trabalho superior a seis horas diárias deve ser concedido intervalo de, no mínimo, uma hora.

Não obstante, o parágrafo único do artigo 611-B desconsidera a condição de indisponibilidade absoluta conferida pelo artigo 71 da CLT e, principalmente, pelo artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, impedindo, portanto, a validade de normas coletivas que pretendam suprimir ou reduzir o tempo do intervalo intrajornada.

Delgado e Delgado (2017, p. 259) entendem, por sua vez, que a violação das normas de saúde e higiene pela redução do intervalo intrajornada pode ser relativizada, desde que existam “[...] condições empresariais relativas à alimentação reúnam circunstâncias propícias à refeição dos empregados, sob pena de o intervalo de refeição e descanso não cumprir, minimamente, os seus objetivos jurídicos”

Todavia, ainda que satisfeitos esses requisitos por parte da empresa, não se evitam, em nosso entendimento, os danos às normas de saúde, higiene e segurança pública, visto que o piso fixado pela lei reformadora é insuficiente para se realizar, de forma satisfatória, uma refeição, assim como necessária higienização, convertendo-se a norma negociada em agente causador de adoecimentos e acidentes de trabalho.

Assim, como verificado no inciso III, os incisos XII e XIII que, respectivamente, tratam sobre enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, apresentam a mesma contrariedade ao inciso XVII do artigo 611-B, assim como ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, ante a regra imperativa de respeito à saúde e segurança do trabalho.

Nessa esteira, Delgado e Delgado (2017, p. 264), acerca dos incisos acima referenciados, defendem que “[...] a regra jurídica mostra-se praticamente vazia de conteúdo normativo. É que a saúde humana não é passível de negociação bilateral ou coletiva, por força da matriz constitucional de 1988, com suas várias regras e princípios de caráter humanístico e social”.

Com base nessa linha interpretativa, a referida norma, além de se tratar de uma matéria de segurança e saúde, logo insuscetível de negociação precarizadora, inviabiliza, por meio da pactuação, a possibilidade de análise dos aspectos ligados ao enquadramento da insalubridade, uma vez que se trata de uma atividade alheia às competências dos seres coletivos, devendo ser executada por profissional técnico-científico especializado.

Permitir a estipulação de normas de enquadramento do adicional de insalubridade por meio da negociação coletiva poderia ensejar que o trabalhador labore submetido a um tipo de agente insalubre, por exemplo, de grau máximo; entretanto, por conta do instrumento negocial, perceber adicional inerente ao grau mínimo. E o pior: devido à prevalência da norma negocial sobre a heterônoma, não seria possível a intervenção judicial, caso os aspectos formais do negócio jurídico tenham sido atendidos.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, s.p.) destaca que os incisos I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIV e XV, embora não estejam maculados pela inconstitucionalidade, as regras a respeito desses direitos, decorrentes de pactuação coletiva, deverão passar pelo crivo da justiça especializada, a fim de se verificar se “[...] estão em conformidade aos princípios da vedação do retrocesso social, da progressividade, da razoabilidade e da proporcionalidade”.

O referido autor ainda destaca que o rol do artigo 611-A não informou se as normas coletivas produzirão efeitos sobre toda a coletividade da categoria profissional ou apenas sobre os filiados dos sindicatos subscritores do diploma negocial; sobretudo porque a Lei nº 13.467/2017 acabou com a compulsoriedade da contribuição sindical, exigindo prévia autorização.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 219), acerca dos aspectos deletérios do artigo 611-A da CLT, destaca que

Os novos preceitos celetistas, tratando da negociação coletiva trabalhista e de seus instrumentos próprios (CCTs e ACTs), parecem estipular margem ampla às regras negociadas coletivamente sobre as regras legais (o denominado “negociado sobre o legislado”) — ressalvadas as restrições contidas no art. 611-B. Tais preceitos estatuem, ademais, que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Entretanto, a interpretação lógica, sistemática e teleológica dos dispositivos legais, em harmonia, inclusive, com os preceitos da Constituição da República que regulam o assunto (art. 7º, caput e incisos VI, XIII, XIV, XXII e XXVI da CF), além do largo estuário de princípios e regras internacionais imperativas sobre Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas (estes, com status supralegal, relembre-se), todos fixando um patamar civilizatório mínimo na República e na Federação do Brasil, não albergam grau extremado de desregulamentação e/ou flexibilização de garantias e direitos mínimos no campo das relações de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, comumente denominada de Reforma Trabalhista, exacerbou os poderes e as fronteiras da negociação coletiva no ordenamento jurídico pátrio, de modo a privilegiar o princípio da mínima interferência do Estado na autonomia da vontade coletiva; entretanto, ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, contraria, frontalmente, preceitos constitucionais de proteção aos trabalhadores; especificamente aqueles estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal.

Registre-se que a dissonância entre os dispositivos infraconstitucionais introduzidos pela lei reformadora não decorre da prevalência do negociado sobre o legislado, visto que, como dito anteriormente, a Constituição Federal prevê tais exceções. Pelo contrário: o diálogo social é uma relevante oportunidade para a concretização do trabalho decente, bem como para promover participação direta dos trabalhadores no aperfeiçoamento dos seus direitos (CECATO, 2012, p. 37).

Não obstante, Cecato (2013, p. 37), em que pese reconheça a relevância desse mecanismo harmonizador dos interesses do capital e do trabalho, ressalva que “[...] os direitos fundamentais devem estar contidos na lei, norma heterônoma, garantia da presença do Estado nas relações laborais. Só ali estarão ao abrigo de negociações que possam, eventualmente, provocar sua derrogação”.

Logo, o diálogo social encontra restrições no ordenamento jurídico, a fim de se evitar a deturpação na sua finalidade, que é reforçar a dignidade do trabalhador, com esteio na consecução do labor em condições decentes.

Atualmente, acerca da discussão do negociado sobre o legislado, duas ações estão sendo pautadas pelo Supremo Tribunal Federal; são elas o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.121.633 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Constitucional (ADPF) nº 381.

A ARE nº 1.121.633 versa sobre a supressão do pagamento das horas *in itinere*, a partir de contrapartidas econômicas pactuadas em acordo coletivo. Enquanto a ADPF nº 381, por sua vez, discute a validade da norma coletiva que restringe o direito de percepção das horas extras aos motoristas que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Ato contínuo ao reconhecimento da existência de repercussão geral nos autos da ARE nº 1.121.633, o Ministro Gilmar Mendes, em 28 de junho de 2019, em decisão monocrática, determinou a suspensão de todos os processos que tratassem da matéria contida no TEMA 1.046; isto é: que versassem sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limitassem ou restringissem direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

O sobrestamento dos processos proferidos no âmbito da ARE nº 1.121.633 atingiu a ADPF nº 381, ante a similaridade entre as matérias, visto que versam sobre a constitucionalidade de normas *juscoletivas* que restringem ou reduzem direitos laborais. Estima-se, considerando apenas processos eletrônicos, a partir da base de dados do sistema *Data Lawyer*, que até novembro de 2020 625 mil ações acerca da matéria estivessem em tramitação, envolvendo um valor total de cerca de R\$ 49,5 bilhões (AGUIAR, 2020, s.p.).

No mérito, o Relator, antecipando seu voto, deu provimento ao recurso extraordinário proposto pela Mineradora Serra Grande, a fim de reformar o Acórdão exarado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que julgou procedente o pedido de pagamento de horas *in itinere* pelo tempo de deslocamento do domicílio do empregado até o local de trabalho.

De acordo com o Ministro Gilmar Mendes, o STF firmou entendimento que valorizasse a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, a partir dos instrumentos negociais celebrados nos acordos e nas convenções coletivas, representado no Tema 152, em que a Corte validou a renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária, excepcionados os direitos de indisponibilidade absoluta (BRASIL, 2019, p. 6-7).

Outrossim, acerca do alcance da autonomia da vontade e da possibilidade de negociação *in pejus*, o voto ressaltou o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, no âmbito do Recurso Extraordinário nº 590.514, que, sob a relatoria desse, aduziu que

[...] Nessa ocasião, o relator ressaltou o alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, com base na condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador e no modelo de normatização justralhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro. Nesse contexto, afirmou que a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual, tendo em vista que, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações

individuais de trabalho. Além disso, anotou, entre outros pontos, que a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas e tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas. Consignou ainda que a Carta Magna atribuiu ao sindicato a representação da categoria e impôs a sua participação nas negociações coletivas [...] (BRASIL, 2019, p. 9-10).

Percebe-se, a partir desse trecho, que, há tempos, o STF já havia aberto as portas para a flexibilização das relações de trabalho, notadamente porque é assente na jurisprudência da referida Corte que a autonomia da vontade coletiva permite uma igualdade de poder que não se encontra na autonomia individual, possibilitando a formulação da seguinte tese:

Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados (BRASIL, 2019, p. 27-28).

Ressalte-se que as verbas imunes à negociação *in pejus* serão apenas aquelas que compõem um patamar mínimo civilizatório, “como a anotação da CTPS, o pagamento do salário-mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc. (Barroso e Mello, 2018, p. 34)”.

O voto do Ministro Relator ampara-se em diversos julgados da Suprema Corte, o que sinaliza um cenário pouco alvissareiro para a classe trabalhadora, evidenciando que o STF tende a validar o disposto no artigo 611-A da CLT, com exceção do parágrafo único, que impede a análise do conteúdo da norma negocial pela Justiça do Trabalho.

Nessa senda, em que pesem os entendimentos recentes do STF, devem ser declarados inconstitucionais o *caput*, os incisos III, XII e XIII, assim como dos parágrafos 1º, 2º, 4º e 5º, do artigo 611-A da CLT, ante suas inconformidades com o texto constitucional; assim como com os princípios tutelares *justralhistas*.

Quanto aos incisos I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIV e XV, devem sempre ser analisados em conformidade com a regra da norma mais favorável ao trabalhador, tendo em vista o caráter teleológico do Direito do Trabalho, sob pena de macular a matriz constitucional. Caso contrário, verificar-se-á um total desvirtuamento dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho, abandonando sua missão de aperfeiçoar a legislação trabalhista, harmonizar os interesses do capital e do trabalho, em busca do progresso social, para se converter em um mecanismo de precarização das relações de trabalho, com base na falsa premissa de que os seres coletivos contratantes possuem simetria de poder.

Para além da inconstitucionalidade de grande parte do artigo 611-A da CLT, imperioso destacar que os novos dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 inviabilizam a concretização do conjunto de medidas de promoção ao desenvolvimento sustentável, reunidas na Agenda 2030, a fim de erradicar a pobreza, os danos ambientais ao planeta, assim como a consecução da paz e da prosperidade.

Dentre os dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável preconizados pela Organização das Nações Unidas, destaque para a consecução de um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, capaz de promover emprego pleno e produtivo, além de trabalho decente para todas as pessoas.

Nessa esteira, a lei reformadora, com ênfase para os dispositivos destacados anteriormente, não apenas é inconstitucional, como também coloca empecilhos para o efetivo exercício do trabalho decente, nos moldes preconizados pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização das Nações Unidas, uma vez que possibilita o surgimento de normas autônomas *juscoletivas* deletérias, que rebaixam ou, em alguns casos, suprimem direitos fundamentais, com fundamento no máximo exercício da autonomia da vontade coletiva.

Portanto, é evidente que a construção de uma normatividade sobre os acordos e convenções coletivos deve ser interpretada como parte do arcabouço jurídico que orienta a efetividade solidarista e humanista do direito do trabalho; assim, a ideia de valorização do trabalho humano e dos preceitos protetivos, em face da exploração e da precarização, deve ser revitalizada, consistindo verdadeiros limites à autonomia da vontade coletiva, sempre sujeita à verificação dos seus termos pelo judiciário trabalhista, como medida salutar para a harmonização constitucional dos termos acordados, bem como na consecução do trabalho decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal, promulgada em 1988, oriunda do neoconstitucionalismo humanista e solidarista, e inspirada nos diplomas internacionais de Direitos Humanos, ascendeu a dignidade da pessoa humana à condição de elemento fundamental do nosso Estado Democrático de Direito, de modo a orientar o conjunto dos direitos fundamentais, dentre eles, o trabalho, tendo em vista o seu caráter de valor estruturante estatal como promotor de emancipação, bem-estar e justiça social.

Nessa esteira, diante da relação simbiótica entre a dignidade da pessoa humana e o trabalho, o respeito ao ser humano não se restringiu aos aspectos civis e políticos, como preceituado pela primeira dimensão dos direitos fundamentais, alçando-o aos aspectos econômicos e sociais; inclusive, o texto constitucional, nos artigos 170 e 193, respectivamente, anuncia que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, enquanto a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Considerando que a dignidade humana, no âmbito laboral, só se concretiza com trabalho decente, o labor jamais poderá ser reduzido a uma mera mercadoria, uma vez que é impassível de negociação supressora ou redutora de seu conteúdo e alcance, tendo o Estado o dever de proteger aqueles que necessitam vender sua força de trabalho para sobreviver.

É bem verdade que a Constituição Federal, de modo a estimular a inclusão social nas disputas democráticas, tendo em vista o longo período autoritário, definiu um modelo de normatização trabalhista privatística subordinada; ou seja, conferiu às partes envolvidas na relação laboral, por intermédio da negociação coletiva, um meio de produzir as próprias normas, com o intuito de aperfeiçoar a legislação, dinamizar o processo produtivo, bem como harmonizar os interesses do capital e do trabalho, desde que obedientes ao processo heteronomamente regulado pelo Estado.

Com base neste sistema bilateral de criatividade normativa, reforçam-se os valores democráticos, a partir da inclusão dos seres coletivos, no caso sindicatos obreiros, empresas e sindicatos patronais, no campo negocial, sem, todavia, afastar o Estado do dever de zelar pela manutenção e, por que não dizer, de ampliação dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, classe mais hipossuficiente dessa relação privada.

Nessa senda, os parâmetros pré-determinados pelas normas heterônomas estatais seriam uma espécie de fronteira intransponível pelas normas *juscoletivas*, uma vez que os direitos fundamentais sociais estão protegidos pelo véu da indisponibilidade absoluta, sendo

irrenunciáveis, no todo ou em parte, por constituírem o patamar mínimo civilizatório, isto é, o piso de proteção aos trabalhadores, sob o risco de retrocesso social.

Logo, torna-se evidente que, embora tenha reconhecido e fomentado a negociação coletiva, a Constituição Federal limitou a autonomia da vontade, de modo a resguardar o arcabouço protetivo laboral frente aos avanços do capital, e, conseqüentemente, assegurar um piso de direitos aos trabalhadores, com vistas ao exercício de um labor em condições decentes, conforme se vê no rol preceituado no artigo 7º, ressalvando que a referida lista é exemplificativa.

Não obstante, a sanção da Lei nº 13.467/2017 promoveu drásticas mudanças no âmbito da CLT, sendo as mais contundentes: o reconhecimento de contratos atípicos, outrora ilícitos; ampliação das possibilidades de terceirização; ampliação dos poderes dos instrumentos coletivamente negociados (exacerbação quanto à prevalência do negociado sobre o legislado); e ataques às prerrogativas e à principal fonte de custeio das entidades sindicais (fim da compulsoriedade da contribuição sindical).

Os preceitos que norteiam a Reforma Trabalhista em muito se assemelham à concepção do direito comum clássico, presente no Código Civil de 1916, no qual perdurava a permissão de assegurar aos indivíduos a liberdade irrestrita para contratar e a plena autonomia quanto ao conteúdo, visto que, naquela época, o contrato expressava a vontade da parte contratante, sem a preocupação com a igualdade substancial entre as partes.

A busca pela igualdade substancial e, por conseguinte, a promoção da justiça, no âmbito dos contratos, permitiu a ascensão do dirigismo contratual, exigindo do Estado o estabelecimento de limites à liberdade de contratar, com vistas a combater os desequilíbrios negociais que sejam nocivos aos interesses da coletividade, tendo em vista, também, sua função social.

Logo, tendo em vista a condição de sujeição existente nas relações de trabalho, devido à subordinação do empregado ao empregador, é vital o estabelecimento de limites à autonomia da vontade; caso contrário, a negociação estimulada como instrumento de elevação das condições de vida e trabalho converter-se-á em mecanismo supressor e redutor de direitos.

Nessa esteira, cabe enfatizar que a mesma condição de assimetria existente nas relações individuais se verifica no âmbito coletivo, apesar do entendimento contrário do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do RE 590.415-SC, em 2015, que, inclusive, serviu como justificativa do então Projeto Lei nº 6.787/2016, posteriormente convertido na Lei ordinária nº 13.467/2017, para demonstrar a importância da negociação coletiva do trabalho.

A referida decisão, inclusive com repercussão geral, empoderou as normas *juscoletivas*, permitindo, antes mesmo da Reforma, a prevalência da norma negociada sobre a heterônoma mais vantajosa ao trabalhador, de modo a validar renúncia de direitos por acordo coletivo, sob a ótica de que não existia condição de inferioridade de poderes entre os sujeitos coletivos contratantes; logo, invalidar tal diploma negocial geraria insegurança jurídica e desprestígio da negociação coletiva.

Entretanto, no nosso entendimento a decisão extrapola os limites previstos pelo artigo 7º da Constituição Federal, encontrados nos incisos VI, XII e XIV. Outrossim, viola os princípios tutelares do Direito do Trabalho, em especial os da proteção e da irrenunciabilidade, assim como seu caráter teleológico, cuja finalidade é a proteção da parte mais hipossuficiente, devendo-se, portanto, aplicar a norma mais favorável ao trabalhador.

Além do mais, a Suprema Corte deixa de observar que na época da prolação da decisão comentada, as entidades sindicais tinham bastante dificuldade em manter sua base social, tendo em vista a aviltante queda nas taxas de sindicalização; bem como as elevadas taxas de desocupação e informalidade, o que, obviamente, reduz seu poder de pressão e mobilização social, um dos elementos essenciais para a concretização do princípio da equivalência.

Como dito, a mudança paradigmática do STF acerca da interpretação da autonomia da vontade coletiva abriu caminho para a aprovação legislativa de medidas flexibilizatórias, a exemplo da Lei nº 13.467/2017, incorporando o artigo 611-A na CLT, com a pretensão de, por intermédio de negociação coletiva, reduzir ou suprimir direitos trabalhistas, salvo aqueles protegidos pela indisponibilidade absoluta.

Após a edição da Reforma Trabalhista, a frágil situação sindical agravou-se, haja vista que a nova legislação retirou prerrogativas das entidades sindicais, seja na atuação no âmbito da empresa, quanto dispensando sua anuência nas rescisões contratuais, seja extinguindo a compulsoriedade da contribuição sindical, exigindo prévia anuência do empregado.

No campo negocial, a nova legislação laboral estabeleceu prazo máximo de dois anos de duração para os acordos coletivos e as convenções coletivas do trabalho, pondo fim à regra da ultratividade condicionada ou por aderência limitada por revogação, que permitia a continuidade da vigência do diploma coletivo até à celebração de nova norma coletiva e, dessa forma, conferia mais equilíbrio à balança de poder.

Outrossim, a Lei nº 13.467/2017, a partir da introdução do artigo 611-A, *caput*, e do artigo 620, ambos da CLT, alterou a estrutura hierárquica normativa do Direito do Trabalho,

outrora flexível, tendo como vértice da pirâmide a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, tendo em vista o seu caráter finalístico, para um modelo rígido, que privilegia as normas *juscoletivas*, especialmente o acordo coletivo de trabalho, que se subordina apenas às normas constitucionais.

Não obstante, a obediência ao texto constitucional não afasta a inconstitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, previsto no *caput* do artigo 611-A da CLT, notadamente porque o artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, cujo rol exemplificativo elenca os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, ao utilizar a expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, claramente confere assento constitucional à regra da norma mais favorável.

Logo, no conflito entre normas contrapostas deve, necessariamente, prevalecer aquela que confere mais vantagens aos trabalhadores, salvo tratar-se de uma norma proibitiva. Outrossim, os parágrafos que compõem o referido dispositivo infraconstitucional, com exceção do terceiro, contrariam preceitos constitucionais, visto que o primeiro, cumulado com o artigo 8º, §3º da CLT, restringem o alcance da Justiça do Trabalho quanto ao conteúdo material da norma negociada, em claro desrespeito ao artigo 5º, XXXV, que proíbe qualquer lei de impedir o Poder Judiciário de apreciar situações de lesão ou ameaça a direito, bem como a harmonia e independência dos poderes da União (art. 2º, CF).

Quanto ao segundo e quarto parágrafos, respectivamente, determinam que o diploma coletivamente negociado será válido, mesmo que não apresente, expressamente, contrapartidas recíprocas, bem como de que as cláusulas compensatórias terão o mesmo destino da norma da cláusula negociada, em caso de anulação.

O parágrafo quinto, ao exigir a inclusão dos sindicatos subscritores no polo da demanda, contraria a finalidade constitucional atribuída às entidades sindicais, qual seja defender os interesses da categoria profissional de trabalhadores; entretanto, a lei reformadora força o sindicato obreiro, nesses casos, a litigar contra os interesses de um trabalhador do mesmo segmento econômico; ou seja, a nova legislação faz com que o sindicato se torne adversário do trabalhador, prejudicando a construção de uma base social mais sólida.

Acerca do rol exemplificativo preceituado pelo artigo 611-A, foi possível, tendo em vista o uso da expressão “entre outros”, constatar alarmante violações a normas revestidas pelo manto da indisponibilidade absoluta, como nos incisos III, XII e XIII, cujo conteúdo contraria normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no artigo XVII, artigo 611-B, que elenca os direitos impassíveis de negociação precarizante, bem como no rol do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

O reconhecimento da inconstitucionalidade do inciso III do artigo 611-A da CLT, por arrastamento, impõe o mesmo destino ao parágrafo único do artigo 611-B da CLT, cujo teor pretende afastar que as regras de duração do trabalho e intervalos não sejam tratadas da mesma forma do que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O entendimento consolidado pelo TST, conforme Súmula 437, II, confere ao intervalo intrajornada o mesmo tratamento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; portanto, impassível de negociação supressora ou redutora, visto sua natureza de norma ordem pública.

O mesmo entendimento abrange os incisos XII e XIII, que tratam, respectivamente, do enquadramento do grau de insalubridade e da prorrogação da jornada insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes, tendo em vista que, por força constitucional, em face do seu caráter humano e social, a saúde humana não pode ser alvo de negociação para piorar as condições heteronomamente estabelecidas. Por fim, no que diz respeito aos incisos I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIV e XV, apenas a aplicação no caso concreto poderá definir se a norma *juscoletiva* contrapõe norma heterônoma mais favorável; sendo assim, cabe à Justiça do Trabalho, ramo especializado do direito, verificar se a norma está em conformidade com a Constituição Federal, assim como com os princípios tutelares do Direito do Trabalho.

Para além da inconstitucionalidade das normas acima destacadas, ressalte-se que a nova legislação obsta o atingimento dos propósitos preconizados pela Agenda 2030, um pacto global de iniciativa da ONU em prol do desenvolvimento sustentado, cujo oitavo objetivo é promover trabalho decente e crescimento econômico sustentado, sustentável e inclusivo, assim como o emprego pleno e produtivo, tendo em vista a possibilidade de precarizador condições de trabalho mediante a desfiguração da negociação coletiva.

Diante de todo o exposto, é imperioso explicitar as conclusões acerca do problema aduzido, qual seja: verificar se a ampliação da autonomia da vontade coletiva, a partir da prevalência do negociado sobre o legislado, converte a negociação coletiva em instrumento de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora. Nesse sentido, é possível, em síntese, levantar as seguintes constatações:

1. O modelo de normatização trabalhista privatística e subordinada, que congrega normas *juscoletivas* e heterônomas, prevalecendo, em caso de conflito, a segunda, salvo nas situações em que a regra coletivamente negociada promove condição mais benéfica ao trabalhador, ante o caráter teleológico do Direito do Trabalho, com assento no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal.

2. Com vistas a democratizar a inclusão da sociedade em participar, não apenas nas discussões políticas, mas também sociais e econômicas, a Constituição Federal deu grande estímulo à negociação coletiva e restringiu o alcance da autonomia da vontade dos indivíduos e sujeitos coletivos, de modo a evitar renúncia; bem como rebaixamento de direitos, visto que o texto constitucional permitiu apenas trocas recíprocas que não envolvam direitos imantados pela indisponibilidade absoluta.

3. A autonomia da vontade encontra, na esfera laboral, limitações maiores do que as já destacadas no direito comum clássico, em decorrência do caráter impositivo das normas trabalhistas, que são, majoritariamente, de ordem pública.

4. Embora as relações individuais gozem de uma maior proteção do que verificada na esfera coletiva, isso não implica dizer que os seres coletivos contratantes estão em simetria de poder, tendo em vista o cenário de fragilização dos sindicatos obreiros, que, mesmo antes da edição da Lei nº 13.467/2017, já sofriam com a queda das taxas de sindicalização, bem como das taxas de desocupação e informalidade.

5. Contraditoriamente, a Lei nº 13.467/2017, ao passo que aumentou a autonomia da vontade coletiva, dotando os sindicatos de plena liberdade para negociar, livremente, direitos, podendo, inclusive renunciar, a nova legislação laboral agravou a situação das entidades sindicais, reduzindo suas prerrogativas funcionais, sobretudo no âmbito das empresas; acabando com a obrigatoriedade das contribuições sindicais, sua maior fonte de custeio; por fim, impôs o fim da ultratividade normativa condicionada ou por aderência limitada por revogação;

6. Por tais razões, resta evidenciado que não existe simetria de poder entre os sujeitos coletivos contratantes, apesar do entendimento divergente do Supremo Tribunal Federal, uma vez que os sindicatos obreiros vêm, gradativamente, perdendo seu poder de pressão, devido à redução da sua base social, ao sufocamento financeiro, assim como pelo fim da ultratividade, tornando-os débeis em sua representatividade e frágeis, economicamente.

7. Da literalidade dos dispositivos incorporados pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, constata-se clara inconstitucionalidade dos incisos III, XII, XIII, por pretender a flexibilização de norma revestida pelo manto da indisponibilidade absoluta: as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

8. Por arrastamento, considera-se inconstitucional o parágrafo único do artigo 611-B, pois aduz que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não recebem o mesmo tratamento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, apesar da sua condição de indisponibilidade absoluta, inviabilizando o trabalho em condições decentes.

9. É patente a inconstitucionalidade do artigo 611-A, §1º e do artigo 8º, §3º, ambos da CLT, em face de sua investida contra as prerrogativas da Justiça do Trabalho, uma vez que pretende restringir a atuação de ramo especializado do Poder Judiciário apenas aos aspectos formais do instrumento coletivo negociado.

10. No nosso entendimento, os parágrafos 2º e 4º do artigo 611-A da CLT, que versam sobre cláusulas compensatórias nas negociações, estão em desrespeito ao padrão constitucional, por validarem uma negociação coletiva desprovida de contrapartida econômica, bem como por entender que a invalidação de cláusula coletivamente negociada enseja em anulação da cláusula compensatória;

11. Em relação ao parágrafo 5º do artigo 611-A da CLT, diga-se de passagem, com uma redação mal redigida, pois determina a participação dos sindicatos subscritores da norma negocial na ação que pretenda invalidada, ou seja, o sindicato, contrariando sua missão constitucional, estaria litigando contra os interesses do trabalhador de sua categoria profissional, convertendo-se em empecilho ao acesso à justiça. Outrossim, na ação individual não se discute anulação da norma negociada, mas da sua aplicação daquela norma jurídica.

12. Dependendo do caso concreto, as normas negociadas coletivamente derivadas dos incisos I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XIV e XV podem ser invalidadas, tendo em vista o caráter teleológico do Direito do Trabalho; especialmente pela aplicação da regra da norma mais benéfica à parte hipossuficiente, bem como pelo princípio da adequação setorial negociada, que busca o aperfeiçoamento da legislação trabalhista, rumo ao progresso social.

13. Logo, a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos propostos pelo artigo 611-A, incorporado a CLT pela Lei nº 13.467/2017, tem como pretensão converter os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho em instrumentos de supressão e rebaixamento de direitos fundamentais dos trabalhadores, tendo em vista, em seu teor, a lei reformadora não trazer qualquer dispositivo que pretenda aperfeiçoar as formas de gestão das entidades sindicais, a fim de fortalecê-las. Logo, vê-se que a ampliação da autonomia da vontade coletiva concebida pela nova legislação não tem outra intenção, senão se aproveitar de uma entidade obreira frágil de representatividade e financeiramente para derogar direitos da classe trabalhadora, impedindo a consecução do trabalho decente e, dessa forma, o atingimento do oitavo objetivo da Agenda 2030.

14. Com vistas a promover uma reflexão propositiva, imperiosa, no âmbito do STF, a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos acima destacados, outrossim, a mudança de interpretação da Suprema Corte acerca da autonomia da vontade coletiva, de modo a reconhecer a manifesta assimetria de poder dos seres coletivos contratantes; logo, não

há equivalência entre o sindicato obreiro e as empresas, assim como em relação aos sindicatos patronais.

15. No campo legislativo, imperioso que se reacendam os debates acerca do fim da unicidade sindical, com vistas a recepcionar a Resolução nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, conferindo liberdade plena aos trabalhadores de filiar-se à entidade sindical de sua preferência, sem qualquer limitação, o que pode promover, na prática, uma disputa entre as entidades e, portanto, maior atuação dos sindicatos, de modo a se tornarem mais atraentes aos trabalhadores da categoria.

16. Por fim, a recuperação e o fortalecimento das entidades sindicais passam, necessariamente, por um processo de reorganização da gestão dos sindicatos, de modo a dar respostas mais eficazes ao avanço tecnológico nas relações de trabalho; torná-los menos dependentes das verbas estatais, sobretudo o recolhimento sindical, outrora obrigatório; assim como um processo de formação sindical, a fim de construir laços de solidariedade e unidade com toda a classe trabalhadora, independentemente de vínculo formal de emprego.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz; ZEQUIM, Jéssica Turquino. O fim da ultratividade das normas coletivas no Direito do Trabalho. In: **Revista Universitas**. Ano 14, nº 27. Julho-Dezembro 2020, p. 89-106. Disponível em: <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/443/293>. Acesso em 20 jul. 2021.

AGUIAR, Adriana. **Plenário do STF definirá se negociado deve prevalecer sobre legislado**. Valor Econômico/Legislação, 06 de novembro de 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/11/06/plenrio-do-stf-definir-se-negociado-deve-prevalecer-sobre-legislado.ghtml>. Acesso em 04 mar. 2021.

ALONSO GARCIA, Manuel. **La autonomia de la voluntad em el contrato de trabajo**. Barcelona, Bosch: 1958.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Sindicato e Negociação Coletiva: poderes e limites jurídicos. In: **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v.2, n.1, jan./jun. 2016.

AMARAL, Francisco. **Direito civil**: introdução. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho) recurso digital.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: ANTUNES, Ricardo et al. (orgs.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2002.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 783-807, fev. 2020. ISSN 2317-7721. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/37535>. Acesso em: 07 set. 2021.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da Reforma Trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. In: Adriano Marteleto Godinho, Ana Paula Correia de Albuquerque da Costa, Fabiola Albuquerque Lôbo, José Manuel Peixoto Caldas (Org.). **Desafios do Direito Privado Contemporâneo**: novos direitos sociais. 2. v. João Pessoa: Editora UFPB, 2019.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Sentos do trabalho e dignidade humana como pontos de resistência ao contexto global de precarização. In: **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II** [Recurso eletrônico on-line]. Org. CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder

Câmara; coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Disponível em:

<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/NCzqNEH2nB2TFo24.pdf>. Acesso em 01 set. 2021.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do Trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e resistência à precarização. In: **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, SP, v. 16, n. 7, p. 115 – 134, Jan/Abr 2017. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>. Acesso em 19 Jan. 2020.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito Coletivo do Trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. In: **Revista TST**, São Paulo, vol. 84, nº 2, abr/jun 2018.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143169/2018_barroso_luis_direito_coletivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 06 out. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Exposição de Motivos nº 00036/2016 MTB**. Projeto de Lei nº 6.787/2016, de 23 de Dezembro de 2016. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0kb8k6c4o0i1i19xh7kymnaopc1960658.node0?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em 08 de out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 de agosto de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação sindicalização segue em queda no Brasil. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, 26 de agosto de 2020. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em 13 set. 2021.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 30 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415 – Santa Catarina**. Relator Ministro Luís Roberto Barroso, DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>. Acesso em 14 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 895.759 – Pernambuco**. Relator Ministro Teori Zavascki, DJE nº 195, divulgado em 12/09/2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 - Goiás**. Reclamante: Mineração Serra Grande S.A. Reclamado: Adenir Gomes da Silva. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 21 de abril de 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em 04 mar. de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Segundo Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 895.759 – Pernambuco**. 2ª Turma, DJE nº 107, divulgado em 22/05/2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=311840680&ext=.pdf>>. Acesso em 17 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria - Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos** [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 127600-26.2005.5.12.0048**, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira. DEJT 23/11/2007. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/78ceb65dcacc1003d547387b7066886d>. Acesso em 14 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1928-03.2010.5.06.0241**, 4ª Turma, Relator Ministro Veira de Mello Filho. DEJT 15/06/2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fea99260309ecbbfe0678flad69d101f>. Acesso em 17 set. 2021.

CANDELA, José. **O sindicalismo diante do fim do pleno emprego**. A terra é redonda eppur si muove. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/o-sindicalismo-diante-do-fim-do-pleno-emprego/?utm_source=feedly&utm_medium=rss&utm_campaign=o-sindicalismo-diante-do-fim-do-pleno-emprego. Acesso em 06 out. 2021.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7ª ed. 11 reimp. Coimbra: Almedina, 2000.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho: desregulação ou regulação anética do mercado**. São Paulo: LTr, 2008.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos ao trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: **Educação em Direitos Humanos: Fundamentos teórico-metodológicos**/ Rosa Maria Godoy Silveira, et al. – João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

513p. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2014/07/merged.compressed.pdf>. Acesso em 17 out. 2021.

CECATO, M. A. B. Interfaces do Trabalho com o Desenvolvimento: o Espaço do Trabalhador Segundo os Preceitos da Declaração de 1986 da ONU. In: **Prima Facie**, [S. l.], v. 11, n. 20, p. 23–42, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/13805>. Acesso em 18 out. 2021.

CECATO, Maria Áurea Baroni; BRAGA, Thiago Lia Fook Meira. Novo Sindicalismo e Globalização: as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho. In: **Prima Facie**, v. 6, n. 11, jul-dez/2007, p. 64-75. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4426>. Acesso em 01 jul. 2020.

CERQUEIRA, Andressa Cremens Calheiros. A nova estrutura multipiramidal do direito do trabalho pós-reforma. In: **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 36-59, jun. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/168733/2019_cerqueira_andressa_e_strutura_multipiramidal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20 set. 2021.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho. **O princípio da adequação setorial negociada na negociação coletiva trabalhista**: Parâmetros constitucionais clássicos e os desafios da reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Propostas para uma ressignificação do princípio da proteção. In: FILHO, Paulo Ferrareze; MATZENBACHER, Alexandre (Coord.). **Proteção do trabalhador**: perspectivas pós-constitucionais. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2016.

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

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

DIEESE. Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. **Nota técnica nº 200**, Dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.html>. Acesso em 13 set. 2021.

FEITOSA, Maria Luísa Pereira de Alencar Mayer. **Paradigmas inconclusos: os contratos entre a autonomia privada, a regulação estatal e a globalização dos mercados**. Coimbra Editora, 2007.

FIPE. **Salariômetro: Mercado de Trabalho e Negociações Coletivas**. Boletim de janeiro de 2020. Disponível em: http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_01.pdf. Acesso em 27 fev. 2021.

GALVÃO, Andréia. **Reforma Trabalhista**: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FIGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.)

Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 201 - 223.

GARCIA SCHWARZ, R.; NERY DA SILVA, R. L. Análise crítica da decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 590415/SC: a questão da renúncia genérica a direitos oriundos da relação de trabalho mediante adesão a plano de demissão voluntária. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 213–236, 2016. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/9742>. Acesso em 20 set. 2021.

GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de. Autonomia Contratual e Razão Sacrificial: Neoliberalismo e Apagamento das Fronteiras do Jurídico. **Revista Direito e Práxis** [online]. Epub. 16 nov. 2020, v. 11, n. 04, pp. 2238-2259. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46856>. Acesso em 20 set. 2021.

GODINHO, A. M.. **A Lesão no Novo Código Civil Brasileiro**. 1. ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008. v. 1. 172p.

GOMES, Fábio Rodrigues. O novo Direito do Trabalho. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). **A Reforma Trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. 1ª ed. Editora Fórum Conhecimento Jurídico, São Paulo, 2018, p. 161-213.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua. **Mercado de Trabalho Conjuntural Trimestre Móvel mai.-jul. 2021**. 2021[a] Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2021_jul.pdf. Acesso em 04 out. 2021.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Características adicionais do mercado de trabalho 2019**. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf. Acesso em 04 out. 2021.

IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em quatro das 27 UFs no 2º trimestre de 2021**. 2021[b] Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-quatro-das-27-ufs-no-2-trimestre-de-2021>. Acesso em 04 out. 2021.

KELSEN, Hans, 1881-1973. **Teoria pura do direito** [tradução João Baptista Machado]. 6ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998. – (Ensino Superior).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Constitucionalização do Direito Civil. In: **Revista de Informação Legislativa**, v. 36, n. 141, p. 99-109, jan./mar. 1999. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/453/r141-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em 10 set. 2021.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora. In: **Tempo Social**, v. 32, n. 1, p. 157-182, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/167468/160158>. Acesso em 11 maio 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIRANDA, Francisco Cavalcante Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 2ª. Rio de Janeiro: Borsoi, 1962. Tomo XXXVIII.

OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. In: **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 2017. Disponível em: [10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.18405](https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.18405). Acesso em 01 ago. 2021.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Convenção n. 98**. 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em 21 jun. 2021.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Trabalho Decente**. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 18 out. 2021.

Organização das Nações Unidas – ONU. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, de 4 de dezembro de 1986. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html>. Acesso em 17 out. 2021.

PEREIRA, Flávia Alejandra Fernandez. **O princípio da autonomia da vontade coletiva diante da Lei nº 13.467/2017 na busca da efetivação dos direitos sociais**. 128f. Dissertação (mestrado em Direito). Universidade de Santa Cruz do Sul, 2017.

PINTO, Carlos Alberto Mota. **Teoria Geral do Direito Civil**. 4.ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho** (trad. Wagner d. Giglio. 3. Ed. Atual. – São Paulo: LTr, 2000.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD. **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015.

RAMOS, Dayane Maria Vieira. Uma abordagem principiológica do Direito Coletivo do Trabalho para compreender o sistema sindical brasileiro e um importante questionamento: há o pleno exercício do princípio da liberdade sindical no Brasil? In: **Caderno de pós-**

graduação em direito: direito coletivo do trabalho / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha... [et al.] – Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.

RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. Autonomia da Vontade e Autonomia Privada no Sistema Jurídico Brasileiro. **Revista de Direito Brasileira**, [S.l.], v. 8, n. 4, p. 161-177, ago. 2015. ISSN 2358-1352. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2888/2690>. Acesso em 05 set. 2021.

RIMOLO, Jorge Rosenbaum. Reflexiones acerca de la confrontación entre autonomía colectiva y orden público normativo. In: **Revista Derecho Laboral - TOMO LV - N° 246 - ABRIL - JUNIO 2012**.

ROPPO, Enzo. **O contrato** (trad. Ana Coimbra e Manuel Januário da Costa Gomes). Coimbra: Almedina, 2009.

Rosenfield, Cinara L. e Pauli, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. In: **Caderno CRH** [online]. 2012, v. 25, n. 65, p. 319-329. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200009>. Acesso em 18 out. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13ª ed. ver. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

TAVARES DA SILVA, P. H.; COELHO TAVARES MARQUES, J. Dever De Renegociar Contratos De Trabalho Como Possibilidade De Superação Da Crise Econômica Decorrente Da Pandemia Do Coronavírus. In: **Prima Facie**, [S. l.], v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/54543>. Acesso em 10 ago. 2021.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

VALENTE, N. L.; FOGAÇA, V. H. B.; SILVA, S. C. e. A Reforma Trabalhista Brasileira E Retrocessos Na Garantia De Direitos Fundamentais Do Trabalhador. In: **Prima Facie**, [S. l.], v. 17, n. 35, p. 01–32, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/38814>. Acesso em 24 ago. 2021.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. In: **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, nº 04, out./dez. 2013, p. 95-122.