

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE DIREITO – CAMPUS DE NATAL

JEFFERSON LUIZ MENDONÇA DA SILVA

REFORMA TRABALHISTA: reflexão da prevalência do negociado sobre o legislado.

NATAL/RN

2018

JEFFERSON LUIZ MENDONÇA DA SILVA

REFORMA TRABALHISTA: reflexão da prevalência do negociado sobre o legislado.

Artigo apresentado como requisito de aprovação da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC) da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, sob a orientação da Prof. Ma. Patrícia Moreira Menezes.

NATAL/RN

2018

JEFFERSON LUIZ MENDONÇA DA SILVA

REFORMA TRABALHISTA: reflexão da prevalência do negociado sobre o legislado

Artigo apresentado como requisito de aprovação da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC) da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, sob a orientação da Prof. Ma. Patrícia Moreira Menezes.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Patrícia Moreira de Menezes
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)
Orientadora

Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)
Membro

Prof. Me. Dijosete Veríssimo da Costa Junior
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)
Membro

Aprovado em: 04 de julho de 2018.

Natal/RN, 18 de junho de 2018.

Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

M539r Mendonça da Silva, Jefferson Luiz
REFORMA TRABALHISTA: reflexão da prevalência do negociado sobre o legislado.. / Jefferson Luiz Mendonça da Silva. - Natal, 2018.
32p.

Orientador(a): Profa. M^a. Patrícia Moreira Menezes.
Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Reforma trabalhista.. 2. Lei 13.467/17.. 3. Negociado prevalece sobre o legislado.. 4. Direitos fundamentais.. 5. Jurisprudência.. I. Moreira Menezes, Patrícia. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

REFORMA TRABALHISTA: reflexão da prevalência do negociado sobre o legislado.

Jefferson Luiz Mendonça da Silva¹

RESUMO: O presente artigo objetiva a avaliação crítica do impacto gerado pela promulgação da Lei 13.467/17, a lei da reforma trabalhista, no âmbito das negociações coletivas de trabalho, destacando as interferências da prevalência do negociado sobre o legislado, ressaltando ainda os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários. A metodologia que se utiliza é a pesquisa bibliográfica e documental, com opção epistemológica pelo método dialético-dedutivo, com o olhar do todo para as partes, uma vez que se pretende analisar a doutrina, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional pátrias que versem sobre o do direito do trabalho, enquanto garantia fundamental assegurada na lei maior do país. Nesse contexto, busca-se elencar os desdobramentos da lei da reforma trabalhista nos aspectos jurídicos e sociais, especificadamente, sobre o impacto na perspectiva das relações de emprego e nas negociações coletivas de trabalho; analisando-se também como a jurisprudência dos tribunais tem direcionado a interpretação para aplicação do princípio de o negociado prevalecer sobre o legislado. Ademais, a análise em tela norteia-se por desvendar as implicações do novo princípio que rege as relações de trabalho no Brasil, traçando possíveis cenários tanto para os trabalhadores quanto para o empresariado, e delimitando como será a atuação do operador do direito nessa gama de transformações do direito do trabalho no Brasil. Para tanto, apresenta os argumentos favoráveis e contrários à reforma trabalhista, confrontando o saber jurídico com a realidade, destacando o papel do judiciário nessa trama de transmutações sociais. E, por último, conclui-se que o estudo em tela suscita esse debate social e jurídico para repensar o direito do trabalho, à luz da Constituição e das inovações legais da reforma trabalhista, sem deixar de lado a responsabilidade do poder judiciário na busca de manutenção do equilíbrio sempre necessário nas relações entre patrões e empregados na esfera de atuação jurídica.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Lei 13.467/17. Negociado prevalece sobre o legislado. Direitos fundamentais. Jurisprudência.

ABSTRACT: This article aims at the critical evaluation of the impact of the enactment of Law 13467/17, the labor reform law, in the context of collective bargaining, highlighting the interference of the negotiated prevalence over the legislated, also highlighting the jurisprudential and doctrinal positions. The methodology that is used is the bibliographical and documentary research, with epistemological option by the dialectic-deductive method, with the look of the whole for the parties, once it is tried to analyze the doctrine, the Federal Constitution and the infraconstitutional legislation homelands that deal with of labor law, as a fundamental guarantee guaranteed in the country's largest law. In this context, we seek to list the consequences of the labor reform law in the legal and social aspects, specifically, on the

¹ Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Graduado em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: jeffersonjlms@hotmail.com.

impact in the perspective of employment relations and collective bargaining; analyzing also how the jurisprudence of the courts has directed the interpretation to apply the principle of the negotiated to prevail over the legislated. In addition, the analysis on the screen is guided by the implications of the new principle governing labor relations in Brazil, outlining possible scenarios for both workers and entrepreneurs, and delimiting the role of the operator of the right in this range of transformations of labor law in Brazil. In order to do so, it presents the arguments favorable and contrary to the labor reform, confronting legal knowledge with reality, highlighting the role of the judiciary in this web of social transmutations. And finally, it is concluded that the study on the screen raises this social and legal debate to rethink labor law, in the light of the Constitution and legal innovations of labor reform, without neglecting the responsibility of the judiciary in the search for maintenance of the balance always necessary in the relations between bosses and employees in the sphere of legal action.

Keywords: Labor reform. Law 13467/17. Negotiated prevails over legislated. Fundamental rights. Jurisprudence.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 A ATUAÇÃO DO ESTADO BRASILEIRO NA TUTELA DOS DIREITOS SOCIAIS E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. 3 ASPECTOS RELEVANTES QUE ANTECEDERAM A REFORMA TRABALHISTA. 4 A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS DA PREVISÃO DE QUE O NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

“entre os fortes e fracos, entre os ricos e pobres, entre senhores e servos é a liberdade que oprime e a lei que liberta”

Jean-Baptiste Henri-Dominique Lacordaire

1 INTRODUÇÃO

O constituinte originário estabeleceu que os direitos relativos ao trabalho se enquadram como direitos fundamentais, tendo em vista, que topograficamente no corpo da Constituição Federal de 1988 (CF/88) estão inseridos no capítulo dos direitos sociais e, no título dos direitos fundamentais. Por esse motivo, as relações trabalhistas se revestem desse caráter peculiar, em razão da disposição constitucional, não podendo se olvidar que as alterações infraconstitucionais na legislação trabalhista devem ser analisadas à luz da Constituição Federal. Dessa forma, deve se focar a crítica se considerando o ordenamento jurídico como um sistema integrado e articulado para o processo de elaboração e hermenêutica das normas jurídicas.

A Lei 13.467/17, conhecida por lei da reforma trabalhista, trouxe inúmeras modificações na seara do direito trabalho que necessitam ser dissecadas e analisadas não

somente no ramo do direito que lhe é peculiar, mas também, com a visão mais abrangente, por meio do olhar constitucional sobre a matéria. Ou seja, verificar sim os impactos decorrentes desse instrumento normativo, mas fazer a interação com os outros ramos da ciência jurídica, precipuamente, o direito constitucional.

Ademais, reduzir o processo dialético de reflexão sobre a lei em comento seria um reducionismo jurídico, pois diversas foram as alterações desse diploma legal, influenciando em vários setores da sociedade, com ponto visceral na regulação do mercado de trabalho, reverberando sobre o direito individual, coletivo e processual do trabalho, instituindo uma nova leitura sobre o arcabouço normativo e principiológico do direito trabalhista. Tal é a razão de não se ignorar as mudanças como meramente normativas, mas como uma nova sistemática que se instaura, sendo necessário o debate acadêmico para vislumbrar os desdobramentos dessa transmutação legal nas normas de direito do trabalho.

A inovação do “negociado prevalece sobre legislado” é ponto fundamental da reforma trabalhista. Se por um lado pode representar um retrocesso, na perspectiva dos sindicatos de trabalhadores, por outro pode significar avanço considerável para o empresariado em conseguir estabelecer a flexibilização normativa no âmbito das negociações coletivas de trabalho. O fato é que a recente ordem a orientar as relações de trabalho no Brasil trouxe novos parâmetros que perpassam pelo mundo jurídico como indicador das transformações da organização social vigente.

É de se questionar: se o constituinte originário constituiu como direito fundamental muitos dos direitos do trabalhador, os quais estão elencados nos direitos sociais previstos na CF/88, como tratar alguns dispositivos da reforma trabalhista e os impactos de uma negociação coletiva em que se violem aqueles direitos constitucionalmente protegidos?

O estudo que se segue tem o objetivo de se debruçar sobre uma análise crítica acerca das intercorrências da reforma trabalhista nas relações de emprego, em específico sobre o impacto que a nova diretriz do negociado prevalecer sobre legislado, agora legalmente firmada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registra-se que, embora tenha sido fixada a cláusula das negociações coletivas prevalecerem sobre o legislado, o Poder Judiciário, nesse campo, já se pronunciara nesse sentido, vindo a reforma se coadunar com esses ventos de metamorfose da hermenêutica trabalhista. Contudo, o que se pretende aqui é apresentar a realidade vigente e suscitar o debate, sem se ater a posicionamentos ideológicos e nem partidários, mas abordar a temática pelo viés jurídico e social.

Inicialmente, o artigo expõe o Direito do Trabalho, visualizado numa esfera de constitucionalização dos direitos. Relevando a atuação do Estado brasileiro, por meio do Poder Judiciário, na tutela dos direitos sociais, delineando aspectos importantes que perfazem no estabelecimento do Estado Social e suas nuances quanto aos direitos dos trabalhadores. Prosseguindo por aprofundar a discussão, o artigo em tela tece um quadro das últimas transformações na esfera do direito do trabalho, especialmente, a questão que foi muito festejada pelos setores mais ligados aos empregadores, que é a possibilidade de superar as disposições normativas pelos parâmetros fixados em negociação coletiva. Em sequência, aprofundar-se-á a reflexão quanto aos efeitos da reforma trabalhista referente ao nosso objeto de estudo, apresentando as controvérsias da questão.

A legitimidade do tema em estudo perpassa as variadas esferas da sociedade, ao influenciar tanto no setor econômico quanto no político, sendo o aspecto jurídico apenas um, mas de fundamental importância, pois é o operador do direito quem irá concretizar o disposto na norma pelo legislador. Por essa razão, também é fundamental analisar possíveis cenários que se projetam na sociedade com advento da reforma trabalhista, levando em consideração os fatores políticos, sociais e jurídicos do novo diploma legal no processo de transformação das normas de direito do trabalho.

2 A ATUAÇÃO DO ESTADO BRASILEIRO NA TUTELA DOS DIREITOS SOCIAIS E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Abordar a temática da reforma trabalhista e, conseqüentemente, dos direitos dos trabalhadores seria temerário sem considerar os direitos sociais como fundamentais do Estado Democrático de Direito, resultante da Carta Fundamental de 1988. Mas a relevância da discussão não se resume pelo fato da CF/88 trazer em bojo tais direitos elencados, mas também, por todo o percurso sócio-histórico traçado. E, para efeitos de análise, torna-se imperioso ir à fonte do direito constitucional para compreender a formação e o processo de consolidação dos direitos sociais fundamentais.

A evolução dos direitos fundamentais é fruto da luta e das necessidades da sociedade ao longo dos anos. É sabido que nas mais diversas estruturas e organizações sociais sempre há o conflito ou jogo de interesses entre aqueles que detêm o poder e os que estão subordinados. Não se trata aqui de direcionar a reflexão para o reducionismo entre patrões e trabalhadores, no tocante aos direitos sociais, na seara do direito do trabalho. Mas, elucidar que a constitucionalização dos direitos fundamentais está muito mais relacionada com as limitações

impostas ao governante na condução do país ou nação. E, em *ultima ratio*, ao próprio Estado, ao estabelecer onde ele deve atuar ou não.

Nesse diapasão, o Estado de Direito emerge do confronto entre a liberdade individual e o autoritarismo do Estado Absolutista. Fato histórico desse embate é a Revolução Francesa de 1789 que projetou a base de um Estado subordinado à lei, e não mais à vontade exclusiva do monarca. Essa nova configuração estatal defende como prioridade a divisão dos poderes e a proteção das liberdades individuais para o desenvolvimento salutar da sociedade.

Discorrendo sobre o assunto em tela, Paulo Branco assevera que ²

A sedimentação dos direitos fundamentais como normas obrigatórias é resultado de maturação histórica, o que também permite compreender que os direitos fundamentais não sejam sempre os mesmos em todas as épocas, não correspondendo, além disso, invariavelmente, na sua formulação, a imperativos de coerência lógica.

[...]

Nos séculos XVII e XVIII, as teorias contratualistas vêm enfatizar a submissão da autoridade política à primazia que se atribui ao indivíduo sobre o Estado. A defesa de que certo número de direitos preexistem ao próprio Estado, por resultarem da natureza humana, desvenda característica crucial do Estado, que lhe empresta legitimação – o Estado serve aos cidadãos, é instituição concatenada para lhes garantir os direitos básicos.

Essas ideias tiveram decisiva influência sobre a Declaração de Direitos de Virgínia, de 1776, e sobre a Declaração francesa, de 1789. Talvez, por isso, com maior frequência, situa-se o ponto fulcral do desenvolvimento dos direitos fundamentais na segunda metade do século XVIII, sobretudo com o Bill of Rights de Virgínia (1776), quando se dá a positivação dos direitos tidos como inerentes ao homem, até ali mais afeiçoados a reivindicações políticas e filosóficas do que a normas jurídicas obrigatórias, exigíveis judicialmente.

Como se depreende do fragmento anterior, a positivação dos direitos fundamentais resulta de um demorado transcurso de luta para impor freios à atuação estatal sobre a vida dos indivíduos e, também, sobre formulação a do conceito de que existem direitos inerentes à condição humana. Eis o respaldo para que se sedimente na ordem jurídica o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que lastreia de modo amplo todos os direitos fundamentais e, nesse campo, estão incluídos os direitos sociais, e em peculiar, os direitos do trabalhador.

Inicialmente, o Estado de Direito trouxe consigo um conceito essencialmente liberal para lastrear os direitos inerentes ao homem para assegurar a liberdade política, de maneira precípua. Mas somente esse enfoque não foi suficiente para minorar a alarmante desigualdade

² MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 127-128.

social. Sendo necessária a intervenção no âmbito social, para superação das ingerências do Estado Liberal, que embora tenha sido relevante avanço para as liberdades civis, se limitou à mera liberdade e igualdade formal em termos jurídicos, não incidindo sobre a igualdade no campo real, consoante se percebe nas lições de Verdú citado por José Afonso da Silva.³

(...) o Estado de Direito, que já não poderia justificar-se como liberal, necessitou, para enfrentar a maré social, despojar-se de sua neutralidade, integrar, em seu seio, a sociedade, sem renunciar ao primado do Direito. O Estado de Direito, na atualidade, deixou de ser formal, neutro e individualista, para transformar-se em Estado Material de Direito, enquanto adota uma dogmática e pretende realizar a justiça social.

Os direitos sociais são classificados, doutrinariamente, como de segunda geração. A primeira geração refere-se aos direitos e liberdades individuais, e os de terceira referem-se à coletividade, sendo considerado difuso tal como o direito ao meio ambiente sustentável para todos. Porém, retornando aos sociais, eles provêm da resposta estatal frente aos conflitos que resultaram da desigualdade econômica e social.

O Estado, antes liberal e não intervencionista, passou a atuar para que o processo de pauperização e desestabilização social fosse amenizado pela mão do ente estatal. Ou seja, apenas a mão invisível do mercado já era suficiente para responder a todas as vicissitudes da sociedade. É neste contexto que são concebidos os direitos sociais que incorporaram aos direitos fundamentais aqueles de natureza social, econômica e cultural, passando a receber *status* jurídico quando incorporados pelos textos constitucionais. Nesse quadro de transformações sociais, a Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha, se destaca como pioneira ao positivizar os direitos sociais, encetando a fase do constitucionalismo social dos direitos. Ainda sobre as gerações de direitos, as lições de Paulo Branco⁴ são esclarecedoras:

Essa distinção entre gerações dos direitos fundamentais é estabelecida apenas com o propósito de situar os diferentes momentos em que esses grupos de direitos surgem como reivindicações acolhidas pela ordem jurídica. Deve-se ter presente, entretanto, que falar em sucessão de gerações não significa dizer que os direitos previstos num momento tenham sido suplantados por aqueles surgidos em instante seguinte. Os direitos de cada geração persistem válidos juntamente com os direitos da nova geração, ainda que o significado de cada um sofra o influxo das concepções jurídicas e

³ VERDÚ *apud* SILVA, p.115. SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 2008, 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.p.286.

⁴ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 127-128.

sociais prevalentes nos novos momentos. Assim, um antigo direito pode ter o seu sentido adaptado às novidades constitucionais. Entende-se, pois, que tantos direitos a liberdade não guardem, hoje, o mesmo conteúdo que apresentavam antes de surgirem os direitos de segunda geração, com as suas reivindicações de justiça social, e antes que fossem acolhidos os direitos de terceira geração, como o da proteção ao meio ambiente. Basta que se pense em como evoluiu a compreensão do direito à propriedade, desde a Revolução Francesa até a incorporação às preocupações constitucionais de temas sociais e de proteção do meio ambiente. Os novos direitos não podem ser desprezados quando se trata de definir aqueles direitos tradicionais.

Como se percebe, a divisão é apenas didática para fins de demonstrar a evolução histórica dos direitos fundamentais, não havendo razão para se apregoar a ideia de superação ou suplantação de uns direitos por outros, mas a melhor interpretação é de aperfeiçoamento acerca do conceito e aplicação dessas normas no ordenamento jurídico vigente.

No Brasil, merece ênfase a Constituição brasileira de 1934 que foi a primeira a esculpir no texto constitucional o título sobre a ordem econômica e social, que se reproduziu nas constituições posteriores. Sendo a CF/1988 a que mais proeminentemente tratou dos direitos sociais. Dedicando o Título II, Capítulo II, Art. 6º, que assim dispõe nos termos do constituinte originário: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”⁵ Sobre a conceituação dos direitos sociais, são válidas e prementes as palavras do professor José Afonso da Silva:⁶

Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciados em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais.

Os direitos sociais, constitucionalmente assegurados, representam a resposta que a sociedade espera e necessita para que as condições mínimas de vida estejam resguardadas, ainda que as desigualdades não sejam extintas, mas o direcionamento social do Estado deve ser positivado para que se possa exigir do ente estatal as devidas contraprestações positivas para promoção e igualdade material, refletindo o cerne do princípio da dignidade da pessoa humana.

⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 09 out. 2017.

⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 2008, 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p. 286.

A CF/1988 elencou no art. 6º, anteriormente citado, o trabalho como um dos direitos sociais, assim como, estabeleceu como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, consoante dicção do art. 1º. Permitiu ainda o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, nos termos do art. 5º, XIII; ficando as questões de qualificação profissional a cargo do legislador infraconstitucional.

O constituinte originário procurou resguardar, no que se refere ao trabalhador, um quadro mínimo de direitos, tendo deixado a regulamentação de alguns para a competência do legislador infraconstitucional. Dessa forma, os direitos listados no art. 7º da Carta Fundamental de 1988 materializam o arcabouço normativo mínimo que deve ser seguido nas relações de trabalho, ou melhor, no paradigma das relações de emprego no Brasil e na formalização do contrato de trabalho. Vejam-se as lições de Gilmar Mendes a respeito:⁷

A Constituição brasileira de 1988 contempla um leque bastante diferenciado de normas referentes aos chamados direitos sociais do trabalhador. Não são poucas as disposições que regulam as bases da relação contratual e fixam o estatuto básico do vínculo empregatício, conferindo destaque para situações especiais.

É notório que a Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho. O constituinte definiu a estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego com efeitos diretos sobre cada situação concreta.

As relações de trabalho no Brasil detêm um espectro de direitos que não podem ser violados. A infringência dessas novas normas seria lançar as bases de um processo de retrocesso social, o qual é vedado pela barreira constitucional, pois o legislador infraconstitucional deve ter a sua atuação balizada pelos parâmetros da Constituição.

Nesse ânimo, as leis que visam reger as relações de trabalho transitam num espaço constitucional bem delineado, de forma que qualquer alteração ou reforma precisa ser visitada antes pela análise constitucional. Exatamente o que se pretende aqui na reflexão sobre a reforma trabalhista, especialmente as interferências da cláusula de que o negociado prevalece sobre o legislado.

Com a promulgação da Lei 13.467/17, a lei da reforma trabalhista, faz-se mister compreender o contexto de flexibilização e desregulamentação das normas do direito do trabalho. A primeira reportar-se ao exercício político e jurídico de atenuar a aplicação da

⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 586.

norma trabalhista seja por meio de lei ou pelos mecanismos de negociação coletiva do trabalho, tais como a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). As precisas lições de Maurício Godinho Delgado⁸ são pertinentes para a diferenciação em tela:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Ocorre o processo de mitigação do direito do trabalho para combater a propalada rigidez das normas, tendo como maior defensor desse argumento o setor do empresariado ligado ao capital financeiro. Por sua vez, os trabalhadores afirmam que se trata de verdadeira investida contra todas as conquistas sociais que visam garantir trabalho digno aos cidadãos no âmbito do Estado Democrático de Direito.

No que diz respeito à desregulamentação, há a retirada do Estado, tanto quanto for possível, para que as relações de trabalho estejam livres de impedimentos legais que ocasionem obstrução para o desenvolvimento econômico. É deixar livre o campo do direito do trabalho para que os particulares entendam-se da maneira que melhor determinarem. É o que nos ensina Delgado nos seguintes termos:⁹

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo:LTTr, 2017. p.67.

⁹ Idem. p. 70.

Nas duas alternativas não restam dúvidas quanto ao intento de retirar o “manto protecionista” do direito do trabalho, de forma que as relações de trabalho fiquem livres, o máximo possível, de regulamentação ou restrições normativas. Nesse percurso, a lei da reforma trabalhista desponta como tentativa de flexibilização, principalmente em benefício do empregador. Por ser muito recente, seria temerário afirmar que se trata de um diploma normativo desregulamentador, por mais estranho que pareça essa definição. Mas é fato que as mudanças políticas e econômicas ocorridas desde a década de 1990, do século passado, são mais que suficientes para se afirmar que a referida lei concretiza muitos dos anseios daqueles que militam em prol da flexibilização.

A proteção atribuída ao trabalhador pelas normas jurídicas não deve representar uma benesse em detrimento do empregador. Na verdade, os princípios do direito trabalho servem para orientar o operador do direito no momento da aplicação e interpretação da norma. O trabalho é um direito social, como já dito, e não se pode olvidar o seu valor socialmente construído.

Nesse sentido, os princípios do direito do trabalho direcionam-se para resguardar o trabalhador da condição de desvantagem em relação ao empregador, que já detém, geralmente, condições mais vantajosas. É o que se verifica com o princípio da proteção, ou tutelar, que visa reduzir na esfera jurídica, a desigualdade existente na realidade do contrato de trabalho entre empregado e patrão. É válido ressaltar, ainda, que o referido princípio é o orientador de todo o espectro de conhecimento e atuação das normas de direito do trabalho.

Aparentemente, a lei da reforma trabalhista foi formulada para derrocar as conquistas dos trabalhadores, mas não se pode chegar a esse extremo, pois os princípios informadores continuam vigentes, de forma que qualquer atenuação da norma deve ser analisada com base no arcabouço principiológico do direito trabalho, além do princípio da norma mais favorável; da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da condição mais benéfica; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial; da primazia da realidade sobre a forma; da continuidade da relação de emprego; todos aplicáveis no âmbito do direito individual do trabalho.

Acontece que com a lei da reforma trabalhista, no Art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi incluído § 2º que dispõe nos seguintes termos: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar

obrigações que não estejam previstas em lei¹⁰.” Ou seja, poderia se afirmar que a Justiça do Trabalho exercia um “ativismo judicial” no sentido de quase sempre dar aplicação da norma no sentido mais favorável ao trabalhador. A nova lei vem para tornar as relações mais livres de possíveis interferências do judiciário, deixando a aplicação da norma mais engessada, o que de fato pode afetar a interpretação dos princípios referidos acima, tendo em vista, a novidade sistemática e teleologia implantada no direito do trabalho.

3 ASPECTOS RELEVANTES QUE ANTECEDERAM A REFORMA TRABALHISTA.

Na conjuntura hodierna, surge para a sociedade brasileira a Lei 13.467/17, documento legal que modificou substancialmente as relações de trabalho no país, especialmente na esfera do direito individual do trabalho, em razão da proeminência concedida para as negociações coletivas sobrepondo até mesmo disposições legais, ou seja, o princípio de que o negociado prevalece sobre o legislado, simbolizando uma conquista para aqueles setores da sociedade que almejaram a tanto tempo uma maior autonomia para o âmbito da celebração dos contratos de trabalho.

Trata-se de novo padrão normativo, e conseqüentemente, hermenêutico, que se instaura no direito do trabalho consubstanciado numa crítica constitucional das normas trabalhistas. Não somente no campo da legislação, mas antes mesmo do advento da lei, a jurisprudência delineou caminhos para nova perspectiva de aplicação das normas de direito do trabalho.

Em aspectos gerais, a reforma trabalhista é resultado de diversas reformas menores que foram construídas desde o século XX até o cenário contemporâneo. A CLT aprovada na Era Vargas encontra-se totalmente distante do diploma legal em vigor, ou seja, o conjunto de normas trabalhistas representa uma miscelânea de pequenas reformas que desembocaram na tão propalada reforma trabalhista do século XXI.

Diversas foram as temáticas alteradas na CLT desde sua promulgação até a conjuntura presente, tais como a regulamentação do trabalho remoto, mudanças referentes ao conceito de jornada de trabalho; ao período de duração das férias; à proteção ao mercado de trabalho da mulher; às gorjetas; ao aviso prévio; à estabilidade, hoje extinta, e à criação do Fundo de

¹⁰ BRASIL. Lei 13.467/17. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 09 de out de 2017.

Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); entre outras transformações que deram nova roupagem ao acervo da legislação trabalhista no Brasil.

Como se percebe, a bandeira da modernização das leis trabalhistas já era defendida por muitos desde longa data, mas de fato a Lei 13.467/17 trouxe inúmeras alterações para o ordenamento jurídico no que concerne à matéria em estudo, visto que, dispôs, entre outros assuntos, sobre a questão do trabalho em tempo parcial; a regulamentação do teletrabalho; a possibilidade de o trabalhador fracionar as férias; a inserção nos contratos de trabalho da cláusula de arbitragem; o trabalho intermitente; o trabalho de empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres; o maior rigor para a concessão da justiça gratuita; a condenação em custas processuais; os honorários de sucumbência; a emissão do termo anual de quitação de obrigações trabalhistas; a demissão por acordo comum; ou seja, o referido diploma legal reestruturou significativamente a CLT, a qual já tinha sido objeto de várias alterações no decorrer do tempo, sendo que esta última teve como mote alavancar o crescimento do número de empregos formais e modernizar a legislação supostamente ultrapassada.

Nesse processo de reconfiguração das relações sociais e jurídicas no âmbito do direito do trabalho, os posicionamentos são tanto a favor como contra essa modernização das leis do trabalho. Nesse sentido, observa-se o ponto de vista de José Dari Krein¹¹

A “modernização das relações de trabalho” é também discutível, pois o padrão privado de regulação do trabalho combina mais com o século XIX do que com o século XXI. Há necessidade de considerar que a realidade do trabalho está em constante mudança, pelo progresso técnico e pela criação de novas atividades econômicas e ocupações. O problema é que, nos últimos trinta anos, o avanço técnico e a capacidade de produção de bens foram utilizados para criar um ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar, em geral, um padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário, com efeitos mais perversos na periferia do capitalismo. Por isso, a necessidade de atualizar a legislação pode ser aceita no debate, desde que amplie a proteção social dos assalariados e garanta condições saudáveis de vida a toda a sociedade.

A posição defendida pelo nobre professor se coaduna com o histórico de construção do direito trabalho que surge no cenário mundial ocidental para tentar mitigar as desigualdades entre patrões e empregados, combatendo os excessos do capitalismo. A

¹¹ KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social. Dossiê – Sociedade, Trabalho e Sindicalismo na Contemporaneidade, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, Apr. 2018. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lang=pt>. Acesso em: 04 Jun 2018.

realidade social é clara para a indicação de que as mudanças no modo de produção e organização do trabalho se desdobram a cada época, o que vem repercutir diretamente na seara jurídica. Sendo assim, há a necessidade de repensar e debater sobre as normas da esfera do direito laboral, sem, contudo, representar retrocesso nas conquistas civilizatórias já adquiridas.

De outro lado, o empresariado vê com bons olhos a implantação da reforma trabalhista, embora, como já dito alhures, essa cadeia reformatória tenha se dado de maneira paulatina, sendo a lei em comento o ápice dessa conjuntura de transformações. A perspectiva de releitura das normas trabalhistas se impõe tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, sendo que estes últimos obtiveram mais liberdade nas negociações com os seus colaboradores nas relações de trabalho. Sob esse ângulo, torna-se válido destacar o entendimento de Adriano Jannuzzi Moreira:

No cenário antes da reforma, a operação das relações trabalhistas restringiam-se apenas a estar atento à legislação e o escopo de trabalho se resumia em assegurar o cumprimento das normas. Com a flexibilização, os gestores e operadores terão que, além de avaliar quais as regras que irão promover maior produtividade para o modelo de negócio, gerenciar toda a documentação envolvida e verificar constantemente o impacto para diferentes perfis de colaboradores.

A gestão terá que ser mais analítica e proativa, já que além de coordenar o dia a dia, passará a ter papel fundamental nos investimentos da empresa, pois passará a ter controle e responsabilidade por todos os contratos, não só dos empregados como também de terceirizados, intermitentes, temporários.

[...]

Por tratar de questões econômicas importantes, tanto para empregados quanto para empregadores, o diálogo será de fundamental importância e o sucesso das negociações estará intrinsecamente ligado às qualidades e habilidades dos negociadores [...].¹²

Verifica-se que o paradigma das relações do trabalho foi transmutado para atender às demandas do empresariado, ou de forma mais ampla, do capital, enquanto modo de produção global. O empregador poderá rever suas formas de contratação, diante do marco legal em estudo, de maneira a aumentar o lucro, reduzindo os impactos dos encargos trabalhistas. Por esse viés, resta evidente que a autonomia concedida pela lei trouxe uma esfera de liberdade típica da seara do direito civil para o direito do trabalho.

Dentre as vicissitudes oriundas da lei da reforma trabalhista, as que dilataram o âmbito de negociação entre empregador e obreiros são as que mais se afiguram como capazes de

¹² MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei n. 13.467/2017 - reforma trabalhista**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1131-1135, set. 2017.

influenciar a reordenação das relações empregatícias. Nessa lógica, o realce normativo conferido ao art. 611 da CLT comprova a transmutação de modelo de aplicação e interpretação do direito trabalho. O referido dispositivo permitiu autonomia sobressalente para o trabalhador transacionar com o empregador sobre as condições de trabalho, o que por ser óbvio, implica também nas condições remuneratórias.

Nessa esteira, a Lei 13.467/17 também permitiu que as condições relacionadas ao ajuste de horário de intervalo fossem negociadas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho sem a intermediação do Ministério do Trabalho. É o que preconiza o art. 444, parágrafo único da mencionada lei, para o trabalhador que percebe salário mensal igual ou o dobro do teto dos benefícios do regime geral de previdência social e seja portador de diploma de nível superior, como exemplo de medida autorizadora, por via legal, para mais liberdade nas relações do trabalho, ainda que diminua o tempo de descanso do obreiro, o que pode trazer consequências para a saúde do trabalhador.

Ainda na mesma trilha da autonomia, o art. 477-B assenta que a rescisão do contrato de trabalho poderá se dar por comum acordo entre trabalhador e empregador, sendo medida benéfica para a liberdade negocial no direito do trabalho. Veja-se que essa emancipação, aparentemente à revelia do princípio protetivo laboral, concede tanto para o patrão quanto para o obreiro uma esfera de atuação legal típica da seara civilista, representando ponto favorável para a autonomia, mas não se pode olvidar que a pressão de quem detém o poder econômico pode se sobressair nesse tipo de quebra contratual.

Não obstante, a globalização do capital e a reestruturação das relações de trabalho desde a Revolução Industrial até o presente século, deixam nítidas que o mundo do trabalho já não é o mesmo da conhecida dicotomia entre capital conflitando com o trabalho. Não se está afirmando de que não haja mais situações de conflito entre os referidos setores sociais, mas a realidade social nos apresenta que o avanço da tecnologia e reestruturação produtiva talvez tenha conferido ao trabalhador maior poder de negociação com o empregador no cenário contemporâneo. Por outro viés, dúvidas não restam de que os grupos da sociedade que possuem os meios de produção e o capital financeiro exercem força notória sobre a organização do trabalho de forma a obter lucros, ainda que para isso necessitem mitigar garantias conquistadas pelos trabalhadores.

À vista disso, busca-se aqui suscitar o debate para que a reflexão seja construída levando em consideração os novos formatos e avanços, ou retrocessos, com a entrada em vigor da lei da reforma trabalhista. Evidenciando que o contexto revela modificação no padrão de organização das relações trabalhistas, com posições tanto favoráveis quanto

contrárias às inovações legais advindas da citada lei, as quais repercutem no âmbito do direito do trabalho. Como se verá adiante, o modelo de prevalência das negociações no mundo do trabalho sobre o legislado é tendência que se afirma no momento de reordenação das situações conflituosas entre o empresariado brasileiro e os setores trabalhistas, diante de uma crise econômica que perpassa o país, assim como a instabilidade política e governamental. Não seria estranho que toda essa celeuma ressoasse para o mundo jurídico, pois a norma não pode ser estudada isoladamente da esfera dos fatos que a circundam.

Por tanto, o processo de análise precisa nortear-se por desvendar as implicações do novo princípio que rege as relações de trabalho no Brasil, numa perspectiva jurisprudencial, legislativa e socioeconômica. Traçando possíveis cenários tanto para os trabalhadores quanto para o empresariado, e delimitando como será a atuação do operador do direito nessa gama de transformações do direito do trabalho no Brasil. Para tanto, apresenta os argumentos favoráveis e contrários à reforma trabalhista, confrontando o saber jurídico com a realidade, destacando o papel do judiciário nessa trama de mudanças sociais.

4 A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS DA PREVISÃO DE QUE O NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

Direcionando a perspectiva para o direito coletivo do trabalho, a reforma também alterou substancialmente a maneira de analisar as normas concernentes às negociações coletivas de trabalho. Pela redação da Lei 13.467/17, § 3º, incluído no art. 8º da CLT¹³, ficou firmado que:

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.

O que denota forte tendência para que as relações de trabalho, no caso aqui as coletivas, sejam deixadas isentas de interpretação jurídica que as revistam do manto protetor do direito do trabalho. Teoricamente, o Judiciário Trabalhista passa a analisar apenas os

¹³ BRASIL. Lei 13.467/17. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 09 de out de 2017.

requisitos estabelecidos no âmbito cível do negócio jurídico, que são a capacidade do agente que celebrou o contrato; a licitude, possibilidade, determinação do objeto do contrato trabalhista; e se no caso há forma prescrita em lei para tal negociação ou se existe norma proibitiva no mesmo sentido. Aqui estão registradas hipóteses em que o negociado deverá prevalecer sobre o legislado, nas quais a intenção do legislador foi clara em barrar o avanço da hermenêutica das normas trabalhistas com a limitação da análise jurídica apenas sobre os aspectos formais do contrato de trabalho, deixando à margem o princípio da primazia de proteção ao trabalhador.

Porém, a propalada ideia de superioridade das relações negociais do trabalho em face da legislação encontra entendimentos contrários como os de Loguercio e Lopes¹⁴ transcritos a seguir:

O discurso da valorização da negociação coletiva *vem*, portanto, sendo indevidamente apropriado por setores que não querem efetivamente essa valorização. Querem, ao contrário, surfando na onda da flexibilização e desregulação - que volta com força total por aqui e em outros cantos do mundo -, simplesmente fragilizar os parcos direitos trabalhistas conquistados a duras penas ao longo do século XX, após muitas batalhas, confrontos e lutas sindicais. O que está em jogo vai muito além do verniz da "modernização", no qual se esconde um Brasil com trabalho indecente, trabalho infantil, situações análogas à de escravo, convivendo com setores mais organizados e melhor preparados para a negociação. Mas a prevalência do negociado sobre o legislado põe todos no mesmo buraco da história.

O risco de desregulamentação dos direitos trabalhistas é questão suscitada pelos autores. De fato, a prevalência da autonomia da vontade sobre diretrizes legais, pode direcionar a aplicação e interpretação da norma trabalhista para o campo residual, deixando de lado as conquistas dos trabalhadores já positivadas em lei, diante da liberdade concedida para o exercício da vontade privada nas relações coletivas de trabalho. É o que Delgado denomina de "super poder¹⁵", mas esse novo poder, ou superior poder, encontra a barreira limitativa de sua atuação no texto constitucional e no arcabouço dos princípios trabalhistas, assegurando-se o mínimo existencial para impedir o aumento da desigualdade e dos conflitos entre trabalhadores e empregadores.

À primeira impressão soa estranha a inovação trazida pelo legislador, mas se pode enxergar o possível fortalecimento dos dissídios coletivos, visto que, para pleitearem seus direitos, os trabalhadores, precisarão consolidar suas entidades sindicais. Por outro lado, o

¹⁴ LOGUERCIO, José Eymard; LOPES, Antonio Fernando Megale. **O negociado sobre o legislado: suprema injustiça e demolição do sistema protetivo trabalhista**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (Coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017. p. 195-199.

¹⁵ Cf. Delgado, p. 1601.

sindicato patronal poderá, com sua força econômica, impor negociações desiguais aos sindicatos laborais, ainda que reste a este enfrentar na seara do direito coletivo, eventuais discrepâncias na justiça. O fato é que parece se delinear na esfera trabalhista, como mudança que veio para se consolidar, a prerrogativa de que o que foi acordado deve prevalecer sobre o alegado, ainda que este seja a própria lei. Ou seja, seria introduzir o “*pacta sunt servanda*” no direito do trabalho? Pode ser que sim, mas a realidade social e jurídica nos trará a melhor resposta.

O professor Rodrigo Trindade de Souza¹⁶ conceitua essa plena autorização da vontade privada nas negociações coletivas de trabalho como o “magnetismo da autocomposição”. Conquanto, o autor salienta que essa liberdade irrestrita de negociação dos setores trabalhistas com os representantes do capital encontra limites na própria lei. O direito do trabalho tem o compromisso com a redução das desigualdades entre obreiros e patrões, pois para buscar o equilíbrio nessa relação torna-se necessário oferecer meios legais de proteção dos que estão em situação desfavorável. Para isso, todo o arcabouço de princípios do direito do trabalho objetiva a proteção daquele que, por condições econômicas e políticas, não possui condições de negociação, em nível de igualdade, para obter melhores alternativas de realização do trabalho.

É inegável que o acordo de vontades na esfera coletiva do trabalho possibilita melhores premissas de desenvolvimento para o setor econômico, assim como, para o profissional, quando este desfruta de poder para negociar com o empregador. Ainda assim, não é demasiado salientar que os momentos de crise econômica são os mais propícios para mudanças na legislação, com vistas a reduzir a amplitude de direitos para a classe trabalhadora. Somando-se a isso, o poder negocial se depaupera com a fragilização dos sindicatos, que na maioria das vezes, não detêm poder de barganha. Como observa Rodrigo Trindade Souza¹⁷ ao reconhecer que “lamentavelmente, nosso ambiente sindical está muito distante da perfeição e não são incomuns presidentes de sindicatos que mantêm indevida dependência do empresariado.”

Diante dessa conjuntura, a Lei 13.467/17 para concretizar o disposto § 3º do art. 8º da CLT, que é o princípio da intervenção mínima do magistrado na autonomia privada coletiva, inseriu ainda o art. 611-A, “uma das mais paradigmáticas alterações providas pela reforma trabalhista. Estabelece expressa e exemplificativamente rol de matérias que poderão ser objeto

¹⁶ SOUZA, Rodrigo Trindade. **Negociado sobre legislado: o mito de Ulisses e as sereias**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 177-186.

¹⁷ Idem. p. 177-186.

de negociação coletiva, as quais, por sua vez, terão força de lei. Não havia dispositivo semelhante na CLT.¹⁸ O aludido preceito elenca as situações nas quais as negociações coletivas se sobrepõem ao posto na lei.

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

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

Ainda no mesmo dispositivo, os parágrafos 2º e 3º estabelecem, respectivamente, a falta de expressa cláusula sobre a concessão de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não justificará a alegação de nulidade por não se caracterizar um vício do negócio jurídico, tal qual previsto no art. 104 do CC/02; e na hipótese de ser firmada cláusula que reduza o salário ou a jornada, as disposições coletivas, por meio de convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho, deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada no decorrer da vigência do referido instrumento coletivo.

Nessa perspectiva, a Procuradora do Trabalho, Mayana Macedo Fernandes da Silva¹⁹, comentando o § 2º, art. 611-A, persuasivamente afirma que é evidente que o processo de flexibilização das normas trabalhistas traz a exigência do oferecimento de contraprestações. Em tal caso, não sendo concedidas essas contrapartidas estaria configurada a

¹⁸ SILVA, Mayana Macedo Fernandes da. **Da prevalência do negociado sobre o legislado**. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza (Coord.). Reforma trabalhista interpretada. Caxias do Sul: Plenum, 2017. p. 217-248. Pág. 225.

¹⁹ Idem. p. 217-248.

desregulamentação dos direitos laborais, o que não se coaduna com o prisma constitucional de soerguimento do grau elementar das condições de trabalho, consoante os termos do art. 7º, CF/88.

É notório o objetivo do legislador ao conceder maior autonomia às partes para disporem sobre pontos específicos do contrato entre o patrão e o obreiro. É verdadeira conquista do ramo privado sobre as normas de direito do trabalho. Tanto que a inexistência de prestações recíprocas diante das negociações coletivas não implica em nulidade do que fora negociado, ou seja, assegura-se o princípio de que o alegado entre as partes prevalece sobre a legislação.

Em contrapartida, Marcelo Ferreira Machado²⁰ entende que:

Ora, se for possível reconhecer em uma determinada negociação coletiva, que o que se regulamentou, ou seja, o plexo de determinadas relações trabalhistas, importou em deferimento de outros direitos e condições que agregaram ao patrimônio jurídico do trabalhador em mote reputado ótimo naquele espectro de possibilidades relacionais, então é possível reconhecer-se que não houve violação ao catálogo de direitos sociofundamentais dos trabalhadores de determinada categoria, nem uma tentativa de violar o sistema constitucional corporificado no art. 7º da CRFB/88, que promana, em seu caput, a proteção qualificada dos trabalhadores.

De acordo o autor, havendo a estipulação de melhores condições para o trabalhador nas negociações coletivas, não há que se falar em prejuízo do obreiro diante dos ditames negociais. O requisito objeto de observação será a confluência com os princípios e direitos juslaborais dispostos no regramento constitucional.

Não obstante o advento da lei da reforma trabalhista tenha causado efervescência na discussão política e econômica, o poder judiciário brasileiro já havia sinalizado nesse sentido, tendo em vista a recente decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu como válida as cláusulas do plano de demissão voluntária do Banco do Estado de Santa Catarina que previa cláusula de quitação geral. O presente caso foi objeto do RE 590.415, ficando reconhecido pela Suprema Corte do país que o negociado prevalece sobre o legislado, contrariando o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho que tinha entendido que a cláusula era nula. Ou seja, o próprio poder judiciário, antes mesmo da mudança na lei, já sinalizava por

²⁰ . MACHADO, Marcelo Ferreira. **Prevalência do negociado sobre o legislado: ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdialogica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 175, p. 17-43, mar. 2017.

esse viés de prevalecer a autonomia privada numa visão constitucional do direito do trabalho.²¹

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. **2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.** 3. **No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.** 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. *grifos nossos*.”

A tendência jurisprudencial já se firmava no sentido de permitir aos particulares negociarem os direitos trabalhistas, quando houver vantagem que supere perdas de outra natureza, o que se verificou no caso anterior. É nesse ponto que deve se ressaltar o fato de que a negociação pode prevalecer sobre a legislação, mas quando há vantagens para o trabalhador que teve alguns dos seus direitos suprimidos. Além do mais, o plano de demissão voluntária celebrado mediante convenção coletiva do trabalho, e objeto da decisão do STF, mencionada

²¹ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961> Acesso em 11 de out de 2017.

nas linhas anteriores, não resultou em colisão com os direitos gravados em norma estatal heterônoma ou em tratados internacionais ratificados pelo Brasil; mas se debruçou sobre instituto condizente ao encerramento do contrato de trabalho pela via de concessão de incentivo peculiar para o empregado, “e que, no Direito brasileiro, não é instituído ou regulado por norma imperativa, mas criado e regulado por negociação coletiva trabalhista.”²² Não se concebe, portanto, a mera supressão dos direitos trabalhistas sem o respaldo de contraprestações por parte do empregador, consoante análise jurisprudencial da Excelsa Corte. Reforça-se ainda que a decisão em tela refere-se a caso muito específico, tendo a precaução de não generalizá-la, esclarecendo melhor, “não pode ser exportada, para outros casos, sem que se estabeleçam os mesmos e idênticos parâmetros.”²³

Nessa sequência, a advogada Roberta de Oliveira Souza faz a seguinte declaração a respeito da virada na interpretação constitucional sobre a autonomia privada no campo do direito juslaboral, com a defesa de que negociação coletiva não é sinônima de renúncia em face dos direitos legais do trabalhador:²⁴

Argumenta-se que a decisão do RE 590.415, de autoria do Ministro Luís Roberto Barroso, pugnou pela prevalência do negociado em detrimento do legislado, sem, contudo, indicar que nesse precedente houve reconhecimento da negociação coletiva por ter havido genuína transação e não renúncia.

[...]

Contudo, apesar da importância do reconhecimento da negociação coletiva, o STF possui entendimentos de clareza solar no sentido de que para que seja considerada válida a convenção ou acordo coletivos é imprescindível a existência de concessões recíprocas.

[...]

Desse modo, se houve troca, isto é, concessões recíprocas, admite-se a transação e a negociação coletiva é válida, porquanto não houve renúncia. Evidencia-se, portanto, que a previsão contida no art. 611-A da CLT (LGL\1943\5), especificamente no § 2º, não consagra, como defendem os parlamentares favoráveis à Reforma, o entendimento do STF. Aliás, muito pelo contrário, a inexistência de contrapartidas recíprocas enseja a nulidade do pacto, o qual será válido, apenas e tão somente, quando importar em genuína transação.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.p. 1603.

²³ LOGUERCIO, José Eymard; LOPES, Antonio Fernando Megale. **O negociado sobre o legislado: suprema injustiça e demolição do sistema protetivo trabalhista**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (Coord.). **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. Bauru: Canal 6, 2017. p. 195-199.

²⁴ SOUZA, Roberta de Oliveira. **Análise do negociado versus o legislado: perspectivas doutrinária, jurisprudencial e orçamentária da reforma trabalhista considerando os argumentos favoráveis e contrários à constitucionalidade da lei 13.467, de 2017**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 985, p. 243-261, nov. 2017.

A autora afirma que essa prevalência negocial sobre os ditames da lei trabalhista não se sustenta na situação de renúncia de direitos dos trabalhadores, mas no caso de haver transação, pois nessa hipótese os direitos disponíveis podem ser suprimidos mediante vantagens compensatórias, não se estendendo, dessa forma, aos direitos indisponíveis do obreiro, os quais não podem ser transacionados. Apesar de que o art. 611-A, § 2º, da lei da reforma trabalhista, preceitue que a inexistência de concessões recíprocas não invalida o negociado coletivamente, por meio de acordo ou convenção, por não ser requisito do negócio jurídico, nos termos do art. 104 do CC/02, não se fundamenta em razão da interpretação constitucional já assente na Suprema Corte. Afinal, as normas precisam ser aplicadas e interpretadas conforme o norte cimentado na Constituição Federal, ou seja, a garantia dos direitos laborais.

É nessa lógica interpretativa que Mauricio Godinho Delgado²⁵ desenvolve a argumentação de que tais negociações devem obediência ao princípio da adequação setorial negociada como se depreende do posicionamento expresso a seguir:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profssional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa — e não de indisponibilidade absoluta), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa.

Conforme a lição do autor, citada em linhas anteriores, as normas convencionadas coletivamente podem prevalecer sobre as de caráter heterônimo, do direito do trabalho,

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.p. 1595-1596.

quando oferecerem melhores circunstâncias para o operário com a implementação de padrão mais elevado do que o determinado na lei. Ou seja, mais uma vez se impõe o viés contraprestacional no âmbito da negociação coletiva, com a elevação do padrão setorial dos direitos do obreiro, em respeito à principiologia jurídica trabalhista para a salvaguarda das conquistas dos trabalhadores.

Ademais, as normas oriundas de convenção ou acordo coletivo do trabalho não poderão dispor sobre as parcelas de direitos de indisponibilidade absoluta, mas apenas, os direitos relativamente disponíveis. Não se admite a renúncia dos direitos indisponíveis, mas possível é a transação dos disponíveis. Pelo exposto, torna-se perceptível que a prerrogativa do negociado prevalecer sobre o legislado precisa ser analisada à luz do conjunto normativo do direito trabalho, principalmente, pela CF/88 que consagrou a proteção do valor social do trabalho. Independentemente de a jurisprudência pátria sinalizar para essa preponderância da autonomia privada, o *patamar mínimo civilizatório*²⁶ deve ser preservado.

Nessa trilha de reformulação do entendimento jurisprudencial, o STF, em recente decisão, reiterou o parecer de primazia da autonomia das negociações coletivas sobre a legislação do direito individual do trabalho.²⁷

Ementa: 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

²⁶ Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho; *em suma, todos os direitos e normas que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal*. Em conformidade com o já exposto, na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, 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, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho). DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1596-1597.

²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal.. RE 895759 AgR-segundo, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, julgado em 09/12/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-107 DIVULG 22-05-2017 PUBLIC 23-05-2017. Disponível em < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110> > Acesso em 11 de out de 2017.

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 causa.

Não restam dúvidas de que novo paradigma se instaura no âmbito do direito do trabalho, e a justiça especializada do trabalho ficará com o exercício hermenêutico de rever os conceitos e princípios, pois a jurisprudência constitucional do país já sinalizou em qual direção caminhará a partir dessa conjuntura de retirar a proteção do Estado quando as negociações coletivas oferecerem compensação ao empregado, ainda que este tenha que ceder alguns de seus direitos, entenda-se, direitos disponíveis. A grande interrogação é se não alterará o entendimento sobre o que de fato constitui direitos indisponíveis na seara trabalhista, visto que, as negociações entre sindicatos patronais e laborais tendem a ser mais interessantes para o trabalhador, conforme o entendimento dos legisladores e dos juristas. Todavia, a doutrina e jurisprudência fundamentadas na Carta Magna de 1988, deixam claro o conjunto de direitos que são intangíveis à luz do princípio protetor do trabalhador, precipuamente, o disposto no art. 7º, CF/88.

A questão é polêmica e recente sobre as interferências do negociado prevalecer sobre o legislado no âmbito de atuação das negociações coletivas de trabalho, com a entrada em vigor da lei da reforma trabalhista. Independentemente da jurisprudência pátria ter mudado o entendimento para a primazia da autonomia privada, o fato é que diante dessa conjuntura, os operadores do direito deverão aplicar a norma direcionando o olhar para a Constituição Federal com o fito de resguardar os direitos dos trabalhadores, e permitir o cumprimento da inovação legal sem desprezar a razão de ser do direito do trabalho no sentido de mitigar e combater as desigualdades entre os representantes do capital e do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As recentes intercorrências na sociedade brasileira em razão da crise política, econômica e social trouxeram repercussões para a seara jurídica, com o advento da Lei 13.467/17, ou seja, a lei da reforma trabalhista. Motivo de alegria e entusiasmo para o setor econômico e produtivo do país, mas de preocupação e desconfiança para as classes e categorias profissionais.

Historicamente, as normas do direito do trabalho foram formatadas sob o manto de proteção laboral visando à diminuição da relação desigual entre patrão e empregado. Não se pode olvidar que na sociedade capitalista quem tem a posse do poder econômico consegue influenciar as diversas esferas sociais para a obtenção de maiores lucros e minimização dos custos do processo produtivo. Em tempos de recessão, geralmente, a alternativa é socializar o ônus da recuperação do desenvolvimento da economia, mas quando ocorre a retomada econômica, não há partilha razoável dos lucros, por meio da valorização salarial e o oferecimento de melhores condições de vida e trabalho para o obreiro.

Nessa toada, a lei trabalhista vem garantir que o patamar mínimo da civilidade seja revestido pela proteção ao trabalhador, buscando, no processo de efetividade da norma, as circunstâncias mais benéficas para a camada social dos trabalhadores. Não somente a lei infraconstitucional labuta nesse caminho, mas, sobretudo, a Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo regras e princípios, fruto da luta social pelas prerrogativas juslaborais, que não admitem o retrocesso no padrão elementar das condições de trabalho e, muito menos, a retirada de direitos sociais do trabalhador, que são genuínos direitos fundamentais, não podendo se falar em mitigação, mas em expansão dessa normatividade para o aperfeiçoamento e redução das desigualdades sociais.

Diante dessa efervescência da situação política e econômica brasileira, a lei da reforma trabalhista representou conquista incontestada do setor econômico do país, pois dentre as inúmeras transformações efetuadas no texto da CLT, a mais audaciosa foi o estabelecimento da regra de que o negociado tem prevalência sobre o legislado. Apontando para um viés extremamente privatista para a seara trabalhista, em melhor acepção, o fortalecimento da autonomia privada, especialmente no âmbito das negociações coletivas de trabalho.

Ocorre que a inovação legal com o fortalecimento da autocomposição nas relações de trabalho não pode, nem muito menos deve ser vista de maneira longínqua da CF/88 e de todo o arcabouço normativo do direito do trabalho. Os direitos laborais são fundamentais para a contenção do desequilíbrio entre empregados e empregadores na trama socioeconômica, com o fito de assegurar condições de valorização social do trabalho, sem impedir a atuação da livre

iniciativa para o desenvolvimento da sociedade.

Porém, os limítrofes para a ação da autonomia privada nas negociações coletivas de trabalho estão no conjunto normativo juslaboral, ou seja, no ordenamento jurídico. A própria jurisprudência, embora pareça redirecionar o olhar interpretativo sobre a temática ao reconhecer a primazia do acordado sobre as disposições legais, não o fez de forma irresponsável, mas antes buscou de maneira sistemática e teológica a garantia de que a redução de direitos trabalhistas disponíveis só se sustenta mediante concessões que mantenham ou elevem o paradigma mínimo de melhores condições para o trabalhador.

Essa é a sistemática a ser adotada pelo operador do direito no processo de aplicação e interpretação da norma em comento. Atitude diversa seria o distanciamento do direito do trabalho da principiologia constitucional referente à matéria, para o campo indiscriminado de autonomia privada sem limites nas negociações coletivas laborais. Veja-se que o direito, enquanto ciência, e o ordenamento jurídico, estão envolvidos pelo processo da constitucionalização das normas, enquanto regras e princípios jurídicos.

Neste diapasão, a norma de que o negociado prevalece sobre o legislado não deve suscitar alarmismo na seara jurídica, ainda que no plano prático cotidiano dos contratos de trabalho, tal prerrogativa seja elevada às consequências extremas mediante negociações espúrias com prejuízos inequívocos para o trabalhador, por meio da autonomia privada sem limites nas negociações coletivas de trabalho. Nesse tocante, a justiça deve exercer o seu papel de manter o equilíbrio e de ordenar o cumprimento da norma de modo a respeitar, não apenas os requisitos do negócio jurídico, mas os direitos constitucionais fundamentais do trabalhador. A bandeira da prevalência do negociado sobre o legislado não comporta o afastamento da tutela jurisdicional, a qual quando provocada não deverá se ater à limitação de observar as cláusulas contratuais meramente pelo olhar estreito da vontade das partes, mas consubstanciada numa interpretação constitucional do direito do trabalho e dos princípios trabalhistas.

Diante do exposto, o momento é para reflexão, estudo e debate. O tempo nos apresenta o contexto de grandes transformações concernentes ao mundo do trabalho e ao processo de reestruturação econômica e produtiva na sociedade brasileira. Vislumbrar essas transformações requer o exercício hermenêutico pelo jurista no sentido de fortalecer as conquistas sociais fundamentadas no texto constitucional. O que não se permite é a aplicação da norma com o propósito de criar retrocesso social. Entende-se que é perfeitamente possível a prevalência do negociado sobre o legislado, mas no que se refere aos direitos disponíveis do trabalhador, ainda assim, levando-se em consideração que essa superioridade da autonomia

não abra espaço para a renúncia de conquistas juslaborais. A questão ainda está amadurecendo, mas o compromisso da justiça e do direito deve ser sempre com o princípio maior da dignidade da pessoa humana, quando da análise das transformações normativas do mundo jurídico do trabalho. Nesse sentido, a reformulação das relações de trabalho se apresenta rápida e constantemente, fruto do conflito próprio da sociedade capitalista, entre capital e o trabalho. Nessa trama de demandas opostas, o operador do direito é chamado a oferecer soluções jurídicas, e essas não se envergam diante da pressão de setores, pois o único propósito da justiça é com o cumprimento da norma, esta revestida do manto constitucional, para garantir efetividade jurídica na aplicação e interpretação normativa. Sendo assim, o estudo em tela suscita esse debate social e jurídico para repensar o direito do trabalho, à luz da Constituição e das inovações legais da reforma trabalhista, sem deixar de lado a responsabilidade em trazer o equilíbrio sempre necessário nas relações entre patrões e empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 09 out. 2017.

_____. **Lei 13.467/17**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 09 de out de 2017.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>> Acesso em 11 de out de 2017.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. RE 895759 AgR-segundo, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, julgado em 09/12/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-107 DIVULG 22-05-2017 PUBLIC 23-05-2017. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110>> Acesso em 11 de out de 2017.

AMADO, João Leal. **Negociado x legislado: a experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org). **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017. p. 135-145.

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

ESTEVES, Alan Da Silva. **Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o direito coletivo do trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado.** Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 984, p. 163-188, out. 2017.

GOTTI, Alessandra. **Direitos Sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados.** São Paulo: Saraiva, 2016.

LOCATELLI, Aguinaldo. **Negociado sobre o legislado: critérios e elementos de validade à luz do ordenamento jurídico.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 184, p. 121-142, dez. 2017.

LOGUERCIO, José Eymard; LOPES, Antonio Fernando Megale. **O negociado sobre o legislado: suprema injustiça e demolição do sistema protetivo trabalhista.** In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (Coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017. p. 195-199.

MACHADO, Marcelo Ferreira. **Prevalência do negociado sobre o legislado: ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdialogica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 175, p. 17-43, mar. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Pluralismo do direito do trabalho.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOTA, Paulo Henrique da. **Negociação coletiva de trabalho: função social de empresa e valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2016.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (Coord.). Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. Salvador: JusPODIVM, 2018. p. 445-467.

SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

SILVA, Mayana Macedo Fernandes da. **Da prevalência do negociado sobre o legislado**. In: ZIMMERMANN, Cirlene Luiza (Coord.). Reforma trabalhista interpretada. Caxias do Sul: Plenum, 2017. p. 217-248.

SOUZA, Roberta de Oliveira. **Análise do negociado versus o legislado: perspectivas doutrinária, jurisprudencial e orçamentária da reforma trabalhista considerando os argumentos favoráveis e contrários à constitucionalidade da lei 13.467, de 2017**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 985, p. 243-261, nov. 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade. **Negociado sobre legislado: o mito de Ulisses e as sereias**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 177-186.