

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Bárbara Barbosa Fernandes

**HARMONIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COM A
FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS PELA VIA NEGOCIADA**

Mestrado em Direito do Trabalho

São Paulo

2021

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Bárbara Barbosa Fernandes

**HARMONIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COM A
FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS PELA VIA NEGOCIADA**

Mestrado em Direito do Trabalho

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Sérgio João.

São Paulo

2021

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Bárbara Barbosa Fernandes

**Harmonização do princípio da proteção com a
flexibilização de direitos pela via negociada**

Aprovado em ___/___/___

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Sérgio João.

BANCA EXAMINADORA:

Dedico este trabalho aos meus pais, a minha irmã Paula, aos meus avós, especialmente ao meu eterno avô Sebastião.

AGRADECIMENTOS

O mestrado é um período de muitos desafios e ter finalizado esta etapa no decorrer de uma pandemia não foi tarefa fácil. Por esta razão, agradecer tornou-se ainda mais importante, principalmente a Deus, minha fonte inesgotável de força e resignação.

Agradeço aos meus amados pais por acreditarem em mim, pelo incentivo de sempre e pelo amor incondicional. A minha irmã Paulinha, minha inspiração diária de foco e persistência. Ao meu cunhado-irmão Domires pelas palavras de apoio.

Aos meus avós Wilson e Nair por terem acompanhado de perto o processo seletivo de ingresso ao Mestrado, pelas “caronas” até a PUC, pelos conselhos, pelos jantares pós-aula.

A minha família, aos meus tios, primos, vó Solange, Edu e Lili, ao meu eterno avô Sebastião, minha imensa gratidão por tanto.

Aos meus amigos pelo incentivo e por compreenderem meus períodos de ausência nas festividades e nos encontros.

Aos professores da PUC/SP pelas aulas incríveis, por todo o aprendizado e, especialmente, ao meu orientador Paulo Sérgio João pelo incentivo e por todo conhecimento compartilhado, já o admirava muito antes de conhecê-lo pessoalmente.

E, por fim, as novas amizades feitas durante o curso, especialmente a colega Christianne Gurgel.

“Não basta conquistar a sabedoria, é preciso usá-la”

Cícero

RESUMO

A presente pesquisa propõe tratar da harmonização do princípio da proteção com a prevalência do negociado sobre o legislado, com fundamento na valorização da autonomia privada coletiva. Nessa perspectiva, além do estudo do princípio protetor, destaca-se a relevância das negociações coletivas para o cenário trabalhista, deixando claro, ainda, que assim como no direito individual, o direito coletivo apresenta princípios próprios a serem aplicados às negociações coletivas das quais derivam os acordos coletivos e as convenções coletivas. Sucessivamente, analisa-se a reforma trabalhista, o instituto da flexibilização de direitos pela via do negociado sobre o legislado conforme o art. 611-A da CLT, a restrição do negociado sobre o legislado nos termos do art. 611-B da CLT, bem como a função social da empresa, a Quarta Revolução Industrial e a pandemia do coronavírus como justificativas da flexibilização responsável de direitos. Para o alcance do cerne da pesquisa, discute-se a compatibilidade do princípio da proteção com a flexibilização de direitos pela via negociada advinda da Lei n.º 13.467/2017, oportunidade em que, fala-se do excesso de rigidez da norma trabalhista diante do novo contexto social e econômico que ora vivenciamos

Palavras-chave: Harmonização. Princípio da Proteção. Negociação Coletiva. Autonomia da Vontade. Flexibilização. Negociado sobre o Legislado.

ABSTRACT

The present research proposes to address the harmonization of the protection principle with the prevalence of negotiated over legislated, based on the appreciation of private collective autonomy. From this perspective, in addition to the study of the protective principle, the relevance of collective bargaining for the labor scenario is highlighted, making it clear that, as in individual law, collective law has its own principles to be applied to collective negotiations from which collective agreements and collective conventions are derived. Subsequently, the labor reform is analyzed, as well as the flexibilization of rights through negotiated over legislated rights according to art. 611-A of the CLT, the restriction of negotiated over legislated rights according to art. 611-B of the CLT, as well as the social function of the company, the Fourth Industrial Revolution and the coronavirus pandemic as justifications for the responsible flexibilization of rights. To reach the core of the research, the compatibility of the protection principle is discussed with the flexibilization of rights through negotiation resulting from Law 13,467/2017, when the excess of rigidity of the labor norm is discussed in the face of the new social and economic context we are now experiencing.

Keywords: Harmonization. Protection Principle. Collective Bargaining. Autonomy of Will. Flexibilization. Negotiated over Legislated.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	13
1. Análise histórica do Direito do Trabalho	13
2. O princípio da proteção.....	20
3. Desdobramentos do princípio protetor.....	22
3.1. <i>Princípio in dubio pro operario</i>	<i>22</i>
3.2. <i>Princípio da norma mais favorável.....</i>	<i>23</i>
3.3. <i>Princípio da condição mais benéfica.....</i>	<i>26</i>
CAPÍTULO II. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO	
1. Funções e relevância das negociações coletivas	30
2. Princípios das negociações coletivas.....	35
2.1 <i>Princípio da Compulsoriedade Negocial</i>	<i>35</i>
2.2 <i>Princípio da autonomia privada coletiva.....</i>	<i>37</i>
2.3 <i>Princípio da adequação setorial negociada</i>	<i>39</i>
2.4 <i>Princípio da vedação ao retrocesso social.....</i>	<i>40</i>
2.5 <i>Princípio da boa-fé objetiva aplicado às negociações coletivas</i>	<i>42</i>
2.6 <i>Princípio da equivalência dos contratantes coletivos</i>	<i>44</i>
2.7 <i>Princípio da representatividade sindical.....</i>	<i>45</i>
3. Das normas negociadas sobre as legisladas	48
CAPÍTULO III. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS POR MEIO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA.....	51
1. A reforma trabalhista no Brasil.....	51
2. Flexibilização de direitos a partir da Constituição Federal de 1988.....	53
3. Negociado sobre o legislado no artigo 611-A da CLT	59
4. Restrição à prevalência do negociado sobre o legislado	67
5. Função social da empresa e a preservação dos empregos como justificativa da flexibilização	70
6. A quarta revolução industrial como justificativa da flexibilização.....	74
7. A pandemia da covid-19 como justificativa da flexibilização	80
CAPÍTULO IV. HARMONIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COM FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS PELA VIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	84
CONCLUSÃO.....	92
REFERÊNCIAS	96

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu devido a justa reivindicação de proteção dos trabalhadores em um período em que a exploração da mão de obra humana era desmedida e com o mínimo de intervenção estatal. Com a evolução do capitalismo, a transformação do Estado Liberal em Estado Social em meio a Revolução Francesa e, sobretudo, em decorrência da Revolução Industrial, a implementação de direitos trabalhistas tornou-se uma realidade e a finalidade crucial era o alcance de uma justiça social.

No Brasil, da primeira legislação referente ao trabalho até o reconhecimento dos direitos trabalhistas como fundamentais na Constituição Federal de 1988, foi percorrido um longo percurso, sendo certo que, a requisição dos trabalhadores para a instituição de um sistema jurídico designado à proteção e o surgimento do sindicalismo contribuíram diretamente para o nascimento do Direito do Trabalho brasileiro. Em 1903 foi publicada a primeira lei sobre sindicalização no Brasil e em 1919 houve significativos movimentos grevistas nas capitais brasileiras, tudo contribuindo para a evolução do ramo jurídico trabalhista.

Destaca-se a Era Vargas de 1930 a 1945 como um relevante marco histórico, período em que as negociações coletivas foram responsáveis pela implementação de direitos trabalhistas, revelando-se como meio efetivo de democratização dos direitos laborais e, ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada, reunindo toda a legislação esparsa que versava sobre direitos trabalhistas. Aliás, a negociação coletiva está na base da formação do direito laboral como uma das suas principais fontes de produção.

Após longo percurso de criação de novos institutos protetivos, a Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, conferiu *status* constitucional a um rol relevante de direitos sociais, incluindo direitos relacionados ao trabalho.

Sucessivamente, após demasiadas transformações no que tange às novas formas de trabalho, a crise econômica que assola o país, a globalização, a chamada

Quarta Revolução Industrial, dentre outras razões, depara-se com a necessidade de adequação do ramo trabalhista ao novo contexto social e econômico. A reforma trabalhista advinda da Lei n.º 13.467/2017 trouxe a consolidação do movimento flexibilizatório pelo meio negocial.

Todavia, todas essas mudanças, por óbvio, não representam uma justificativa para o ramo jurídico deixar de ser protecionista, pelo contrário, a história do Direito do Trabalho pautada em muitas lutas não pode ser desviada dos objetivos que sempre o fizeram humanitário e protetor, aliás o fundamento protetor é a própria razão de existência desta área do direito.

Nesta pesquisa bibliográfica, no **primeiro capítulo**, será explorado de forma breve a história do direito laboral no Brasil, os marcos constitucionais do Direito do Trabalho, a relevância do ramo jurídico especializado, bem como a análise do princípio protetor e os seus respectivos desdobramentos, quais sejam: a regra do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

No **segundo capítulo**, adentrando para o Direito Coletivo do Trabalho, pretende-se, igualmente, demonstrar, a importância das negociações coletivas para o contexto juslaboral. Por meio das negociações, muitas conquistas foram alcançadas, o que corrobora com a relevância da autonomia negocial. Nesta parte do trabalho, serão destacados os princípios essenciais para uma negociação coletiva ética, equânime, com a equiparação dos atores coletivos e, sobretudo, com finalidade precípua de progresso social e adequação ao novo cenário de trabalho no Brasil. Ressaltando, ainda, as funções que os pactos negociais desempenham na sociedade, na economia e no Direito do Trabalho. Ao final do capítulo, iniciaremos o exame do negociado sobre o legislado.

Na sequência, no **terceiro capítulo**, além do estudo da flexibilização de direitos a partir da Constituição de 1988, serão explorados os fundamentos da reforma trabalhista, com base na exposição de motivos da Lei n.º 13.467 de 2017, tendo como objetivo principal a compreensão dos benefícios oriundos da valorização da autonomia privada coletiva, decorrente das negociações, nos termos do que enuncia

o art. 611-A da CLT, ou seja, trata-se de uma visão otimista, com cautela, do negociado sobre o legislado.

Ainda no **terceiro capítulo** serão verificados os motivos que corroboram com a flexibilização necessária de direitos pela via negocial e, na presente pesquisa destacamos o cumprimento da função social da empresa, a Quarta Revolução Industrial e, por fim, a pandemia da covid-19.

No **quarto e último capítulo** e para o alcance do cerne da pesquisa, será analisada a harmonização do princípio protetor oriundo do direito individual do trabalho com a flexibilização de direitos por intermédio do negociado sobre o legislado, sem que estejamos diante de um retrocesso social.

Outrossim, destaca-se no decorrer do trabalho a relevância dos sindicatos para o cenário das negociações e, nesse aspecto, abordamos sobre a efetiva necessidade de representação sindical para que reste preservado o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, essencial para o equilíbrio das partes no procedimento negocial.

Finalmente, salta aos olhos que o objetivo dominante da novel lei foi a valorização do negociado sobre o legislado e, por esta razão, diversas são as discussões quanto à proteção dos direitos trabalhistas, vez que, em um primeiro instante, fala-se em mitigação ou afastamento do viés protecionista no Direito do Trabalho. Entretanto, o objetivo da presente pesquisa é demonstrar a possibilidade de compatibilização e harmonização do princípio protetor com o modelo flexibilizatório negocial trazido pela nova legislação, de forma a garantir a valorização da autonomia privada coletiva bem como de se adequar ao novo cenário socioeconômico ora vivenciado.

CAPÍTULO I. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo analisaremos brevemente a história do Direito do Trabalho no Brasil, destacando seu tratamento nas constituições brasileiras até a Carta Magna de 1988 para, a partir deste cenário, alcançarmos a razão de existência do ramo juslaboral. Este capítulo também versará sobre o princípio da proteção como fundamento de existência do ramo jurídico especializado no âmbito do direito individual, conduzindo a ideia de que existem resquícios do princípio protetor no direito coletivo.

Ademais, serão explorados os princípios que decorrem do princípio da proteção no que tange as suas respectivas funções e abrangência. Nesse aspecto, vale enunciar que para Américo Plá Rodriguez¹, o princípio protetor divide-se em três outros princípios, quais sejam: o princípio do *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Portanto, para o autor o princípio da proteção é gênero das espécies acima mencionadas.

Cumprе salientar, por outro lado, que outros autores, como Maurício Godinho Delgado, enunciam que o princípio protetor abrange quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho². Neste trabalho, para o alcance do cerne da pesquisa, a análise do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, já é o suficiente à argumentação pretendida.

1. Análise histórica do Direito do Trabalho

A exteriorização do labor representado pelo binômio esforço *versus* recompensa, ou seja, trabalho *versus* salário, surgiu na Europa, a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial³.

¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2015.

² GODINHO DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2019. p. 234.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 44.

Portanto, pode-se dizer que a primeira Revolução Industrial representa um marco na eclosão do Direito do Trabalho devido à coexistência de diversos aspectos de cunho econômico, político e social.

Bem assim, elucida-se que as principais causas para o surgimento do Direito do Trabalho são: por um viés econômico, o próprio capitalismo industrial e o surgimento do modelo de produção taylorista-fordista; por uma perspectiva política, a transformação do Estado Liberal na Revolução Francesa em Estado Social, ocasionando a intervenção estatal ativa na relação empregatícia e, sob a égide jurídica, tem-se a reivindicação pelos trabalhadores por um sistema legislativo de proteção⁴.

Nesse contexto de eclosão do direito laboral, Maurício Godinho Delgado enuncia que:

no fim do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho⁵.

Nota-se, essencialmente, que o capitalismo industrial e a exploração maciça da mão de obra do trabalhador ensejaram a luta pelos direitos trabalhistas num contexto de intensa injustiça social, o que por certo, trouxe a necessidade de um ramo jurídico para a proteção de direitos da classe operária.

Alice Monteiro de Barros ensina que “o Direito do Trabalho tem como pressuposto sociológico a questão social obreira, como pressuposto antropológico o trabalhador na condição de proletário, e como pressuposto político-econômico o capitalismo em crise⁶”.

Logo, a origem do Direito do Trabalho decorre do trabalho livre, porém subordinado e necessário na Revolução Industrial. Neste período, o trabalho

⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 41.

⁵ GODINHO DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2019. p. 100.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p.67.

subordinado passa a ser o núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade⁷.

Em uma análise cronológica, no Brasil, é possível verificar a previsão de normas relacionadas ao trabalho a partir da Carta Política de 1824, também reconhecida como Constituição do Império, inspirada na Revolução Francesa, a qual deu fim às corporações de ofício, garantindo a ampla liberdade ao trabalho⁸.

A Constituição de 1891, igualmente, constitui um marco na legislação trabalhista, em razão da garantia do livre exercício de qualquer profissão (Art. 72, § 24) e da liberdade de associação (Art. 72, § 8º) assegurada em seu texto⁹.

Em 1891, por intermédio do Decreto n.º 1313, restou conferida a proteção aos menores nas fábricas da capital federal. O referido decreto instituiu a fiscalização contínua nos ambientes fabris onde trabalhasse um número determinado de menores. No ano de 1903 vislumbrou-se, por meio do Decreto n.º 979/2003, a primeira norma sobre sindicalização e organização sindical dos rurais. Já em 1907, pelo Decreto n.º 979/2003, surge a garantia à organização sindical dos urbanos¹⁰.

Em 1905, Evaristo de Moraes, escreveu “Apontamentos de direito operário” (1905), obra pioneira no Brasil sobre o Direito do Trabalho, a qual clamava por medidas da proteção estatal¹¹. Destaca-se um relevante trecho da obra:

Já era tempo, entretanto, de se cuidar, no terreno legislativo, em abrir caminho a alguns institutos jurídicos, especialmente destinados a proteção das classes dos trabalhadores e a modificação das suas condições de existência. Dada a « felicidade social » de que nos podemos orgulhar, confrontando nossa situação com a de paizes em que a luta das raças é muito mais violenta e pronunciada ; aproveitadas as condições admiráveis do nosso clima; tomada em consideração a relativa harmonização dos nossos capitalistas com os

⁷ GODINHO DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019. p. 99-100.

⁸ NASCIMENTO, AMAURI MASCARO; FERRARI, IRANY; FILHO, IVES GRANDA DA SILVA MARTINS. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p.46.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p.16.

¹⁰ Ibid., p.16.

¹¹ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça Do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 142.

productores — ninguém dirá seriamente que, no Brazil, a legislação operaria, dentro de certos limites, offereça maiores dificuldades do que offereceu na França, na Allemanha, na Italia, na Inglaterra e nos Estados Unidos. Incontestável mente, no que dizia respeito a velhas relações da vida social, a resistência deveria ter sido, naquelles paizes, muito mais tenaz e persistente do que poderá ser aqui, onde nem existem partidos organizados, onde os mais radicados interesses cedem a pressões minimas e a enthusiasmos de occasião¹².

O Código Civil de 1916 trouxe algumas normas aplicáveis às relações de trabalho, como o contrato por prazo determinado e o aviso prévio¹³. A propósito, o citado código apesar de ter trazido dispositivos sobre as chamadas locações de serviço, ainda não acompanhava os desígnios sociais da época, tendo servido como base para a legislação trabalhista subsequente¹⁴.

Outro marco relevante para a história do Direito do Trabalho ocorreu em 1919 com o surgimento do instituto do Acidente do Trabalho e, no mesmo período, após a assinatura do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT.¹⁵ Ainda em 1919, a prática da greve adquiriu acentuada dimensão e, a título de exemplo, cita-se a greve geral da Construção Civil, na qual quinze mil trabalhadores pleiteavam jornada de trabalho de oito horas por dia, liberdade de organização sindical e do aumento de salários, a isonomia salarial entre homens e mulheres que exercessem as mesmas funções e a abolição do trabalho infantil¹⁶.

Em 1930, quando Getúlio Vargas venceu as eleições, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, a partir deste período, surgiram diversas legislações

¹² MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. Rio de Janeiro, 1905. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/xmlui/handle/123456789/589>. Acesso em 12 de março de 2021.

¹³ Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode reincidir o contato;

¹⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.p.144.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.p. 41.

¹⁶ BARRETO, Fátima. Os trabalhadores da construção civil na greve geral de 1919. **Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e da Madeira no Estado da Bahia**, Bahia, 1 abr. 2016. Disponível em: <http://sintracom.org.br/2016/2016/04/01/os-trabalhadores-da-construcao-civil-na-greve-geral-de-1919/>. Acesso em: 10 de maio 2021.

esparsas tratando de direitos trabalhistas¹⁷. Sobre este período, Amauri Mascaro Nascimento nos ensina:

Foi valorizada a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador nacional, dentre as quais a lei que ficou conhecida como Lei dos Dois Terços (Decs. ns. 19.482, de 1930, e 19.740, de 1931). Instituiu-se a Carteira Profissional (Dec. n. 21.175, de 1932), disciplinou-se a duração da jornada de trabalho no comércio (Dec. n. 21.186, de 1932) e na indústria (Dec. n. 21.364, de 1932), nas farmácias (Dec. n. 23.084, de 1933), nas casas de diversões (Dec. n. 23.152, de 1933), nas casas de penhores (Dec. n. 23.316, de 1933), nos bancos e casas bancárias (Dec. n. 23.322, de 1933), nos transportes terrestres (Dec. n. 23.766, de 1934), nos hotéis (Dec. n. 24.696, de 1934) etc. Observou-se sempre a mesma técnica legislativa, ou seja, essas normas jurídicas foram decretos do Poder Executivo¹⁸.

Salienta-se a Constituição de 1934, a qual conferiu o status de norma constitucional aos direitos trabalhistas. No diploma, houve o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais (Art. 120) e, ainda, dentre outros direitos, garantiu-se a isonomia salarial, o salário mínimo, jornada de oito horas a restrição do trabalho do menor, férias e, ainda, estabeleceu-se a criação da Justiça do Trabalho.

Ademais, Vólia Bomfim ensina que a Carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição Americana (liberal-individualista)¹⁹.

Em 1937 Getúlio Vargas outorgou uma nova Constituição com o amparo das Forças Armadas. Amauri Mascaro Nascimento explica que a referida Carta foi criada “sob justificativa de que o Estado, sob as instituições existentes, não dispunha de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo²⁰.”

A Constituição de 1937 confirmou os direitos individuais trabalhistas previstos na Constituição de 1934, tais como o descanso semanal, o salário mínimo e férias e, na esfera dos direitos coletivos, houve o reconhecimento dos sindicatos, a

¹⁷ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 166.

¹⁸ Ibid., p. 145.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 17.

²⁰ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2011.p. 48.

compulsoriedade da contribuição sindical e a imposição da unicidade dos sindicatos, prevendo ainda, o contrato coletivo de trabalho²¹.

Destaca-se que, embora tenha havido o reconhecimento dos sindicatos, havia intervenção direta do Estado (Decreto Lei n.º 1402, art. 17) e, nesse contexto, o Estado estabeleceu normas sobre administração do sindicato, seus respectivos órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior.

No mesmo período, ainda, a greve e o *lockout* foram proibidos, tendo sido considerados recursos “anti-sociais”, prejudiciais ao trabalho.

Ensina Amauri Mascaro Nascimento:

o conjunto de normas jurídicas da época atingiu o epílogo de um processo de dirigismo estatal sobre a organização sindical, não se afastando dessa diretriz a proibição, pela Constituição de 1937, da ação direta, ao declarar a greve e o *lockout* recursos anti sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção²².

Em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei n.º 5452, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, representando a junção e a sistematização da ampla legislação trabalhista no Brasil, consolidando o protecionismo ao hipossuficiente.

Nota-se, nessa perspectiva, que a Era Vargas, que compreende o período de 1930 a 1945, foi um relevante marco histórico para o Direito do Trabalho brasileiro. Nesse período, as normas eram estipuladas, essencialmente, via negociação coletiva, representando um dos mais relevantes meios de concretização da democracia trabalhista.

Sucessivamente, a Constituição de 1946 trouxe a previsão legal do repouso semanal remunerado, da participação nos lucros e resultados, da estabilidade decenal para todos os trabalhadores e, como marco relevante, ocorreu a inserção da Justiça

²¹ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito Do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p.18.

²² FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito Do Trabalho e da Justiça do Trabalho**.. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 81.

do Trabalho no Poder Judiciário. Outrossim, no âmbito coletivo, a carta democrática de 1946, reconheceu o direito à greve. Inclusive, a Lei n.º 4.330/64 foi a primeira que regulamentou o direito de greve reconhecido no art. 158 da CF de 1946.

Outro acontecimento relevante ocorreu em 1966, quando da publicação da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (Lei n.º 5.107/66). A Constituição de 1969 no âmbito do Direito Coletivo disciplinou sobre o imposto sindical, proibiu a greve para servidores públicos e atividades essenciais²³.

Em 05 de outubro de 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal, a chamada Constituição Cidadã, a qual privilegiou a dignidade da pessoa como princípio máximo do estado democrático de direito. No Direito Trabalho, a referida Carta instituiu, no artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e outros que visem à melhoria de sua condição social. No artigo 8º, estabeleceu a liberdade sindical e, no artigo 9º, restou assegurado o direito de greve²⁴.

O Direito do Trabalho, como qualquer outro ramo jurídico, é fruto de fatores econômicos, sociais e culturais que se desenvolveram ao longo do tempo e representa um conjunto de regras, institutos e princípios próprios que são necessários para a manutenção do equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Diante da análise histórica, é possível perceber que o ramo juslaboral surgiu diante da indispensabilidade de contenção das mais variadas formas de trabalho desumano nas indústrias. O Direito Civil, responsável por reger os contratos estabelecidos entre as partes já não era hábil a reger as relações de trabalho, dada a posição de inferioridade ocupada pelo trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1988 percorreu-se um longo caminho para a conquista dos direitos trabalhistas, com a finalidade precípua de proteção do trabalhador. Atualmente, é notório que estamos vivenciamos uma nova

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 18.

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 19.

fase do Direito do Trabalho, com uma tendência a flexibilização de direitos, questão que será analisada a diante.

2. O princípio da proteção

O princípio da proteção representa a base do Direito do Trabalho e fundamenta a própria existência do ramo jurídico laboral. A finalidade do referido princípio é a promoção do equilíbrio na relação de desigualdade, que se presume existente, entre o trabalhador e o empregador.

No que tange a conceituação, Sergio Pinto Martins explana que o referido princípio é uma maneira de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica²⁵. Nessa toada, Américo Plá Rodriguez explica que "o fundamento do princípio protetor está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho²⁶".

Outrossim, o citado princípio encontra-se em consonância com à máxima constitucional da igualdade, isto é, os desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de sua desigualdade. Trata-se da chamada igualdade material ou igualdade aristotélica.

Fabíola Marques e Cláudia Abud ensinam que "o objetivo é a proteção de uma das partes (o hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação de trabalho) para alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre o empregado e o empregador²⁷".

Ocorre que, o Direito do Trabalho é um ramo que se diferencia de tantos outros ramos jurídicos, justamente pela ausência de igualdade entre as partes. Nesse aspecto, ensina Mario Deveali:

o Direito do Trabalho é um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 36.

²⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2015. p.36.

²⁷ MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Grupo GEN, 2013. p.8

primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tente a corrigir com outras desigualdades²⁸.

Denota-se que o ramo trabalhista traz regras predominantemente protetivas com o objetivo de retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho²⁹. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez "a ideia é que se deve favorecer a quem se pretende proteger³⁰".

Além disso, o princípio da proteção cumpre o papel de limitador da autonomia da vontade por meio de normas de ordem pública instituídas pelo Estado, ou seja, o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, isto é, de ordem pública, que assinalam a intervenção do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade³¹.

No tocante a incidência do referido princípio, cumpre destacar que a sua aplicação é predominante no direito individual do trabalho, enquanto no direito coletivo vislumbra-se o princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Isto porque, a concepção de desequilíbrio contratual com a necessidade de uma tutela jurídica protetora é, de fato, oriunda da relação de emprego entre empregado e empregador.

Cumpre explicar, no entanto, que embora o princípio da proteção seja inerente ao âmbito individual dos direitos trabalhistas é possível verificar resquícios de proteção no âmbito do direito coletivo. Nesse segmento, elucida Maurício Godinho Delgado que:

Não existe, desse modo, particularidade tamanha no ramo juscoletivo que lhe permita, ainda que através da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho e com o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal³².

Portanto, compreende-se que, embora seja um princípio prevalecente no direito individual, fragmentos de proteção são verificados no âmbito coletivo, isto porque,

²⁸ DEVEALI, Mario apud SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 60-61.

²⁹ GODINHO DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2019. p. 33.

³⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 36.

³¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 60.

³² GODINHO DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2019. p. 33.

existem normas de ordem pública, inclusive, que são insuscetíveis de supressão ou redução nos instrumentos coletivos, o que será explorado adiante.

Outrossim, o aludido princípio desdobra-se em três outros princípios: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e cláusula mais benéfica³³.

3. Desdobramentos do princípio protetor

3.1. Princípio *in dubio pro operario*

Também denominado como princípio *in dubio pro misero*, representa um critério que deverá ser utilizado pelo juiz ou pelo intérprete para escolher, entre múltiplos sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador³⁴. Trata-se de um dos princípios mais antigos do Direito do Trabalho e cabe utilizá-lo para se verificar o real sentido da norma, entre possíveis.³⁵

Igualmente, Vólia Bomfim Cassar nos explica que tal princípio serve de critério para a interpretação da norma:

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente³⁶.

Na verdade, embora haja entendimento contrário, o princípio *in dubio pro misero* traça uma diretriz já disciplinada pela regra da norma mais favorável, portanto redundante³⁷. De fato, no que se refere ao critério de interpretação da norma, o princípio da norma favorável já executa a devida atribuição, como será visto adiante.

Outra questão que enseja debate no estudo do citado princípio encontra-se na seara processual trabalhista, isto é, quanto à produção de prova. Carlos Henrique Bezerra Leite se posiciona no sentido de que o referido princípio não se aplica à

³³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 107.

³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 107.

³⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 111.

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p.182.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 249.

interpretação da prova produzida no processo do trabalho, sobretudo porque há regra legal quanto à distribuição do ônus probatório nos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.³⁸ Nesse aspecto, verificamos a aplicação do princípio da persuasão racional, de modo que, pode o juiz, livremente, formar o seu convencimento³⁹.

Em diversa ótica, Santiago Rubinstein defende que “a dúvida do julgador pode resultar da interpretação de um texto legal ou da aplicação de uma norma a um caso concreto e também da valoração das provas trazidas pelas partes ao processo”⁴⁰.

Por derradeiro, Vólia Bomfim Cassar enuncia dois requisitos essenciais e simultâneos para que o princípio seja adotado: "a) somente quando exista dúvida razoável sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade expressa do legislador"⁴¹.

3.2. *Princípio da norma mais favorável*

Trata-se do princípio que anuncia a seleção da norma jus trabalhista, de forma que, havendo mais de uma norma no ordenamento, prevalecerá a que mais favoreça o empregado⁴². Nota-se que o Direito do Trabalho não adota a pirâmide kelseniana quando dispomos sobre a hierarquia das normas. Dessa forma, na visão de Hans Kelsen:

o repertório do sistema jurídico seria composto somente por normas jurídicas, que formariam uma estrutura hierarquizada ou escalonada, de modo que, uma norma jurídica é considerada válida quando se fundamenta em outra norma jurídica que lhe é superior⁴³.

Ao contrário da aludida teoria, no Direito do Trabalho, havendo conflito de normas, seleciona-se como regra prevalecente aquela que for mais favorável ao trabalhador, concretizando, por certo, o princípio protetor. Assim, não há que se falar

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 140.

³⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 40.

⁴⁰ RUBINSTEIN, Santiago apud RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 114.

⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 184.

⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 140.

⁴³ KELSEN, Hans apud SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Teoria Geral do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 118

em hierarquia formal da norma como critério, isto porque, no âmbito laboral, opta-se pela fonte que for mais vantajosa ao empregado.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento ensina que o Direito do Trabalho não acolheu o sistema piramidal clássico, mas sim o princípio da hierarquia dinâmica das normas⁴⁴. Aliás, o autor explica que a própria Constituição Federal, por intermédio do caput do art. 7^o⁴⁵, consagra o princípio da norma mais favorável⁴⁶.

Brilhantemente, Cessari explica que "a aplicação deste princípio provoca uma espécie de quebra lógica no problema da hierarquia das fontes, que altera a ordem resultando do modelo no qual as fontes se harmonizam em razão da importância do órgão de que provém"⁴⁷.

A propósito, considerando a norma mais favorável como o ápice da pirâmide hierárquica de normas, para a identificação da regra mais benéfica aplicável, verifica-se a existência das seguintes teorias: teoria da acumulação, teoria do conglobamento e, ainda, teoria do conglobamento mitigado.

Para a teoria da acumulação "também chamada de atomista ou tomista, devem ser levados em conta todos os dispositivos contidos em cada instrumento normativo, pinçando os artigos mais benéficos ao trabalhador"⁴⁸. Logo, o aplicador da norma seleciona de cada uma das fontes em confronto os itens mais favoráveis ao trabalhador, reunindo-os todos para a aplicação ao caso concreto⁴⁹.

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 516.

⁴⁵ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 235

⁴⁷ CESARI apud RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 124.

⁴⁸ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TAVEIRA, Ulisses de Miranda. A determinação da norma mais favorável e a possibilidade de prevalência do acordo coletivo sobre a convenção da categoria. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 919, p. 529 - 550, mai. 2012. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em 08 jan. 2021.

⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 31.

Quanto à teoria do conglobamento, ao estabelecer o comparativo entre as fontes, o operador do direito deve aferir qual delas, em conjunto, é a mais benéfica ao trabalhador, e preferi-la, excluindo por completo a aplicação de outras, consideradas menos favoráveis em bloco⁵⁰.

Ainda, há que se falar da teoria do conglobamento mitigado⁵¹, sobre esta, explica Maurício Godinho Delgado que:

A vertente do conglobamento setorizado ou mitigado 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. Está-se, portanto, diante de um critério sistemático, em que se respeita cada regime normativo em sua unidade inteira e global. A percepção da norma mais favorável faz-se considerando-se seu sentido no universo do sistema a que se integra, de modo a não se criar, pelo processo de seleção e cotejo, antinomias normativas entre a solução conferida ao caso concreto e a linha básica e determinante do conjunto do sistema⁵².

Importante frisar, com a publicação da Lei n.º 13.467 de 2017, a discussão no que se refere às citadas teorias ganharam outra dimensão, sobretudo porque a novel lei trouxe a previsão da prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 611-A) e a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva. No que tange a este ponto, o qual será debatido com maior profundidade adiante, explica Vólia Bomfim Cassar:

Cabe lembrar que após a Lei n.º 13.467/17, que alterou o art. 620 da CLT, sempre haverá prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, mesmo que menos favorável ao trabalhador. Portanto, a aplicação do princípio da prevalência da norma mais favorável quando o conflito for entre normas autônomas será limitado ao conflito entre regulamento e norma interna da mesma empresa, regulamento x norma coletiva ou entre contrato de trabalho e regulamento de empresa (para os que defendem que o contrato é fonte formal de direito).

Com efeito, Patrícia Helena Azevedo Lima pontua o seguinte sobre a teoria da acumulação:

A teoria da acumulação que seleciona as cláusulas específicas de uma e de outra norma, levando em conta a possibilidade do maior favorecimento à

⁵⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 31.

⁵¹ Também chamada de conglobamento por instituto, conglobamento orgânico ou conglobamento parcial ou conglobamento limitado

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 217.

parte individual, com base no princípio da norma mais favorável, fere o princípio da autonomia coletiva e da liberdade sindical porque descaracteriza ambas as normas coletivas ao criar uma terceira norma coletiva, com direitos mais amplos do que aqueles efetivamente negociados pelos entes sociais⁵³.

Por último, é pertinente redizer que embora o princípio da proteção seja a base preponderante do direito individual do trabalho e, a sua tríplice dimensão, que consiste no princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*, se justifica pela existência de uma relação jurídica desigual entre um ser individual (trabalhador) e, um ser coletivo (empregador), o mesmo não ocorre nas relações jurídicas de direito coletivo, em que figuram como partes dois seres coletivos: sindicato profissional e sindicato patronal.

3.3. *Princípio da condição mais benéfica*

O princípio da condição mais benéfica está diretamente relacionado ao regramento de direito adquirido previsto no inciso XXXVI, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988⁵⁴ e, didaticamente, Américo Plá Rodriguez nos ensina que se trata do "critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador".⁵⁵

Nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, a condição mais benéfica refere-se às "situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas".⁵⁶

Destarte, encontra-se previsto no art. 468, caput, da CLT⁵⁷ e na Súmula 51, I, do TST⁵⁸, na prática, o princípio engloba cláusulas contratuais e não uma objeção de

⁵³ LIMA, Patrícia Helena Azevedo. A hierarquia das fontes no direito do trabalho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 204, p. 163-169, agosto 2019.

⁵⁴ Art. 5º, XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

⁵⁵ RODRIGUEZ, AMÉRICO PLÁ. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 107.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 182.

⁵⁷ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia

⁵⁸ Súmula 51, I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

normas, de modo que não se confunde com o princípio da norma mais favorável. Para Maurício Godinho Delgado “O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza.⁵⁹”

Para Amauri Mascaro Nascimento o princípio ora estudado visa a solucionar as questões de aplicação da norma no tempo:

Quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa do seu direito adquirido ⁶⁰.

Ressalta-se, aliás, que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é uma consequência do princípio da condição mais benéfica. Outrossim, a impossibilidade de alteração não é absoluta, de forma que o próprio ordenamento jurídico e a jurisprudência trazem as possibilidades de alteração *in pejus*, como por exemplo: o art. 468, parágrafo único, da CLT possibilita a reversão do empregado de confiança ao cargo efetivo, perdendo, inclusive, a gratificação; alteração do contrato do empregado presencial para teletrabalho, mediante ajuste escrito; alteração para trabalho intermitente (art. 452-A da CLT); dentre outros.

Assim sendo, a finalidade do princípio é solucionar as controvérsias de aplicação da norma no tempo, preservando as vantagens adquiridas pelo trabalhador sem prejudica-lo. Trata-se da exteriorização do direito adquirido.

Quanto aos benefícios decorrentes dos instrumentos coletivos, estes permanecem incorporados no contrato enquanto vigente o pacto coletivo que prevê a referida vantagem, podendo o empregador retirá-los após a vigência, salvo se a norma posterior mantiver a vantagem. Tal questão, que era fruto de inúmeras controvérsias jurisprudenciais, restou pacificada com a vedação da ultratividade da norma trazida pela reforma trabalhista.⁶¹, ou seja, com a publicação da Lei n.º 13.467 de 2017, a

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 238.

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 133.

⁶¹ Art. 614, § 3º - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

norma coletiva não mais permanece em vigor após o término de validade do instrumento negocial.

Portanto, conforme a nova lei, muita das vezes verificamos o chamado “vazio legislativo”, consoante ao fato de que os instrumentos coletivos, ao deixarem de ter validade, não permanecem em vigor até que novas normas coletivas sejam ajustadas para substituí-los. A questão gera um certo receio, pois anteriormente havia súmula do TST dispondo sobre a obrigatoriedade da ultratividade⁶² e, no momento atual, observa-se a necessidade de os sindicatos não atrasarem as negociações, o que certamente, estimula o processo negocial. Em uma outra ótica, Daniela Muradas Reis e Adriana L. S. Lamounier Rodrigues pontuam:

Diante da supressão desse instituto, abrir-se-ia um vazio normativo entre o final da vigência de uma convenção/acordo e o início de outra, o que representaria uma suspensão de direitos do trabalhador e incentivaria a morosidade das negociações por parte do empregador.

Esse vazio normativo pode, ainda, fazer com que as entidades patronais pressionem ainda mais as entidades sindicais profissionais a celebrarem um acordo de poucas vantagens aos trabalhadores, uma vez que não se têm garantidas as conquistas da convenção ou acordo anterior.

Diversamente do que apregoa a Confederação Nacional da Indústria, conforme Maria das Graças Costa bem constata, o fim da ultratividade não incentiva a negociação coletiva, pelo contrário, provoca o prolongamento dos conflitos e o endurecimento das negociações, com o impasse favorecendo a supressão de direitos⁶³.

Logo, a vedação da ultratividade da norma, pode ser vislumbrada sob dois primas, o primeiro, como meio de incentivo as negociações para que não haja lacuna normativa e, nesse aspecto, se observa a necessidade de estímulo às negociações. Em contrapartida, quanto ao segundo, há que se atentar ao atraso das negociações com o fim de supressão de direitos, o que, certamente, violaria a boa-fé negocial.

⁶² Súmula nº 277 - 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

⁶³ REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana Lamounier. A reforma trabalhista e a crise do direito sindical brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 89-103, nov. 2017.

CAPÍTULO II. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 representa um marco para o direito individual e coletivo do trabalho, isto porque, a referida carta segue preceitos de um Estado Democrático de Direito, com interesse prevalecente na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o que se verifica em seu primeiro artigo⁶⁴. Nesse aspecto, Canotilho e Cláudio Brandão elucidam que “deve-se buscar, incessantemente, a compatibilização entre o fim social da utilização produtiva do capital e a valorização do trabalho humano, para garantir a atualidade do preceito que o consagra”⁶⁵.

Sobre o Estado democrático e proteção dos direitos sociais advindos da constituição, nos ensina Arion Sayon Romita:

No estado democrático de direito, a outra fase do constitucionalismo é representada pelo garantismo, que se encarrega de formular grau de efetividade dos direitos fundamentais. O garantismo faz do Estado instrumento a serviço da proteção os direitos que, derivados da dignidade da pessoa humana, surgem como valores exteriores à ordem jurídica, desempenhando em face dela uma permanente função crítica⁶⁶.

Assim, se observa que o tratamento garantista atribuído aos direitos sociais, pautado em uma preocupação com a dignidade da pessoa humana, fundada, igualmente, em uma perspectiva de integração ativa do estado com a sociedade, de forma a concretizar prestações que assegurem condições existenciais mínimas aos trabalhadores.

No respaldo dos direitos coletivos, a carta constitucional enuncia o direito à livre associação sindical por parte do trabalhador, além de garantir a livre criação de sindicatos de forma autônoma e independente, sem a prévia autorização do Estado,

⁶⁴ Art. 1º - Os **fundamentos da República** Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, segundo artigo 1º da CF, são: (...) **III - a dignidade da pessoa humana**, que é o objetivo final da política; **IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**, que representam remuneração adequada e condições de trabalhos dignas, além de liberdade empresarial.

⁶⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Série IDP - Comentários à Constituição do Brasil**. 2 ed. Editora Saraiva, 2018. p. 133.

⁶⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 54.

corroborando com a proposta de livre iniciativa nas negociações coletivas.⁶⁷⁶⁸ A propósito, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva esclarece:

Por formarmos um Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal de 1998 imprimiu nova roupagem à autonomia privada coletiva, privilegiando este poder social de solucionar conflitos laborais, pois ninguém melhor do que os próprios atores sociais, que vivenciam o cotidiano laboral, para saber das possibilidades de avanço e retrocesso na construção do Direito⁶⁹.

Igualmente, a lei constitucional reconhece as convenções e acordos coletivos em seu texto⁷⁰. Nessa toada, vislumbra-se a valorização da autonomia negocial coletiva, a qual representa, nas palavras Pedro Paulo Teixeira Manus, “faculdade conferida aos particulares de ajustarem direitos e obrigações a um determinado setor da coletividade, aplicando-se tais regras obrigatoriamente a todos os integrantes deste grupo”⁷¹.

Nesse seguimento, estuda-se no presente capítulo as funções e a relevância das negociações coletivas na seara justralhista, os princípios relativos aos instrumentos negociados, bem como a origem da valorização da autonomia da vontade coletiva por intermédio do negociado sobre o legislado.

1. Funções e relevância das negociações coletivas

As negociações coletivas no Brasil desempenharam ao longo do tempo um papel de suma relevância no campo dos direitos dos trabalhadores. Isto porque, muitas das conquistas alcançadas são decorrentes das transações efetivadas no âmbito coletivo.

Leciona Vólia Bomfim Cassar que "A negociação coletiva é base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda

⁶⁷ Art. 5º - XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

⁶⁸ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

⁶⁹ SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A negociação coletiva e seu alcance no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 136, p. 109-121, 2009.

⁷⁰ Art. 7º - XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁷¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Validade da Negociação Coletiva sob a Ótica Constitucional**. Conjur. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-dez-23/reflexoes-trabalhistas-validade-negociacao-coletiva-otica-constitucional>. Acesso em: 20 fev. 2021.

estrutura deste ramo do direito⁷². A aparição legal da negociação coletiva, bem como do instrumento da convenção coletiva de trabalho no Brasil, foi no Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932⁷³.

Octavio Bueno Magano nos ensina, sobre a relevância dos instrumentos negociais:

A convenção coletiva tem-se mostrado instrumento de flexibilidade, incomparavelmente superior aos mecanismos de tutela. Adapta-se melhor aos particularismos regionais e, sobretudo, às peculiaridades dos grupos profissionais, cada vez mais segmentados. Generalizou-se, por outro lado, a utilização da contratação coletiva não apenas para alterar *in melius* condições de trabalho, o que corresponde à sua função tradicional, mas também *in pejus*, o que exterioriza prática recente⁷⁴.

A Convenção nº 154 da OIT de 1981, publicada como incentivo a negociação coletiva, explana em seu artigo 2º, que a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez⁷⁵.

Doravante das negociações, dois instrumentos legais surgem no ordenamento jurídico trabalhista: a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho e, por intermédio deles, há uma aproximação nas relações entre empregadores e empregados, viabilizando a elucidação de problemas e a resolução

⁷² CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 1255.

⁷³ [...] o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados

⁷⁴ MAGANO, Octavio Bueno. **O Direito do Trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 294.

⁷⁵ BRASIL. Decreto no 1.256, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 154**, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 12 fev.2018

de adversidades entre as partes, ensejando a celebração de acordos que aspiram o equilíbrio de direitos e deveres entre trabalhador e empregador.

Com efeito, os instrumentos coletivos oriundos das negociações são considerados fontes formais autônomas do Direito do Trabalho e, embora de origem privada, concebem regras jurídicas a partir da intervenção direta dos destinatários das mesmas, no caso o sindicato dos trabalhadores e o polo do empregador, representado ora por seu sindicato (convenção coletiva do trabalho), ora por uma ou mais empresas (acordo coletivo de trabalho)⁷⁶.

Salienta-se que as negociações coletivas ensejam a diminuição do intervencionismo estatal nas relações trabalhistas e, detém dois atributos fundamentais: o primeiro, representa uma fonte material na elaboração das normas positivadas; o segundo, figura como método de composição de conflitos, desempenhando uma função pacificadora. Aliás, as negociações coletivas desempenham uma expressiva função política, econômica e social⁷⁷.

No âmbito político "é uma maneira de possibilitar o diálogo entre grupos com interesses antagônicos, capazes de desequilibrar a estrutura política em que o Estado se desenvolve"⁷⁸. Portanto, a negociação coletiva tem o condão de suprimir conflitos sociais que geram desestabilização política.

Nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, no que se refere à função econômica, "é meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade, ou de redução de vantagens do assalariado numa economia em crise. Exerce papel ordenador numa economia debilitada e em recessão"⁷⁹. Assim, um instrumento negocial é meio hábil para amplificar um rol de direitos e, igualmente, é capaz de

⁷⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito Do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 88.

⁷⁷ CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 1256.

⁷⁸ CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 1256.

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **As Funções da Negociação Coletiva nos Conflitos Trabalhistas**. Mascaro. São Paulo, 2014. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/junho2014__edicao_180/as_funcoes_da_negociacao_coletiva_no_s_conflitos_trabalhistas.html. Acesso em: 29 nov. 2020.

flexibilizar direitos diante de um contexto de instabilidade econômica, garantindo a manutenção dos postos de trabalho.

Exerce função social quando permite a participação dos trabalhadores no procedimento de deliberações da empresa, possibilitando a harmonia no ambiente de trabalho quando da criação de condições de trabalho benéficas ao trabalhador. Aqui, é necessário frisar a importância da participação ativa dos empregados e empregadores nas negociações.

Sobre este debate, Pedro Paulo Teixeira Manus nos ensina "O que se deseja é que empregados e empregadores tenham real conhecimento da atuação sindical e do significado e alcance das normas negociadas, a fim de que possam participar do processo de elaboração da norma coletiva"⁸⁰.

É importante salientar que as negociações coletivas não podem ser enxergadas apenas como meio de redução de direitos, isto porque a flexibilização, além de ser capaz de manter os postos de trabalho, poderá ensejar o aumento significativo da listagem de direitos trabalhistas.

A grande adversidade, na visão de José Pastore consiste no fato de que o sistema brasileiro é "antinegocial" por conjugar características estatutárias naquilo que as negociações coletivas possuem de potencial para dificultar os entendimentos entre sindicatos e patrões⁸¹. Portanto, a regulamentação de direitos através de leis pode, por vezes, intimidar a autonomia e a capacidade de negociação das partes.

Nesse contexto, apesar do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, deu-se ênfase na prevalência do negociado sobre o legislado⁸², permitindo, assim, a valorização da autonomia da vontade coletiva.

⁸⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Validade da Negociação Coletiva sob a Ótica Constitucional**. Conjur. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-dez-23/reflexoes-trabalhistas-validade-negociacao-coletiva-otica-constitucional>. Acesso em: 1 dez. 2020.

⁸¹ ZYLBERSTAJN, José Pastore Hélio *apud* AMORIM, Wilson Aparecida Costa de. **Negociações Coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015.

⁸² 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; ... VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e

Destaca-se, além do mais, conforme os ensinamentos de Paulo Sergio João que:

a insegurança jurídica de normas de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho sempre foi considerada elemento da dificuldade para os avanços nas negociações coletivas, as quais, na sua maioria, limitavam-se à repetição de direitos já assegurados por lei, com pouca margem de criatividade ou adaptação, quer por iniciativa de sindicato profissional, quer por sugestão patronal⁸³.

Sobre a questão, é tangível que a Lei n.º 13.467 de 2017 veio para ampliar o desígnio negocial que há muito tempo vinha perdendo a força e a novel legislação, por certo, é capaz de gerar uma maior segurança jurídica quando da elaboração dos instrumentos negociais.

No âmbito das empresas, o desestímulo quanto às negociações era recorrente e a reforma trabalhista trouxe a perspectiva de acordos coletivos realizados no estabelecimento terem mais funcionalidade e expressão quando da previsão da prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas⁸⁴.

A negociação coletiva é um meio capaz de equilibrar às relações do trabalho no Brasil, de modo a propiciar o alcance das necessidades e interesses de trabalhadores e empresas. Instituir condições de trabalho oportunas a cada vivência setorial, produtiva e regional é essencial para uma relação trabalhista saudável, que promova a produtividade, a competitividade e a valorização do trabalhador.

Portanto, o que se denota é que, de fato, as negociações coletivas no Brasil apresentam uma nova roupagem pós reforma. Nesse contexto, basta sabermos, com o tempo, se estamos diante de um retrocesso social quanto aos direitos dos

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; ... XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

⁸³ JOÃO, Paulo Sergio. **A Intervenção Mínima do Judiciário na Autonomia da Vontade Coletiva**. Conjur. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-judiciario-autonomia-vontade-coletiva>. Acesso em: 29 nov. 2020.

⁸⁴ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

trabalhadores ou, se trata-se da valorização da autonomia privada coletiva assegurada pelo texto constitucional⁸⁵.

2. Princípios das negociações coletivas

A negociação coletiva representa uma parcela essencial do direito coletivo e, por esta razão, os princípios de direito coletivo são a ela aplicáveis. Aliás, os instrumentos negociais só irão alcançar o propósito de progresso e adequação ao contexto socioeconômico quando pautados nos princípios a seguir expostos.

2.1 *Princípio da Compulsoriedade Negocial*

O princípio da compulsoriedade negocial refere-se à imprescindibilidade da negociação efetiva entre as partes. De fato, trata-se de um pressuposto trazido pela Emenda Constitucional 45 no sentido de que havendo recusa à negociação, poderão as partes ajuizar dissídio coletivo.⁸⁶

A fundamentação legal da compulsoriedade negocial se encontra no art. 114 da Constituição da República, o qual, em seu § 1º, estabelece que a negociação coletiva deva preceder aos demais meios de solução de conflitos coletivos, inclusive à arbitragem.

Outrossim, nos ensina Enoque Ribeiro dos Santos que "o próprio "comum acordo" estabelecido no § 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988 exige que as partes convenientes entabulem a negociação coletiva"⁸⁷. Aliás, o autor mencionado nos ensina que:

"Negar-se a negociar, sob qualquer tipo de subterfúgio, significa negar a existência dos próprios sujeitos coletivos e colocar por terra esse instituto – a negociação coletiva – exatamente no momento em que a Constituição de 1988 a erigiu a direito constitucional, e o constituinte a colocou à disposição

⁸⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁸⁶ Art. 114, § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁸⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 126.

dos sindicatos para regerem, de per si, seus próprios interesses imanentes às relações de trabalho com suas contrapartes empresariais⁸⁸.

Aliás, corroborando o exposto, a lei condiciona o exercício da greve à frustração de negociação precedente⁸⁹.

Na CLT, o princípio se revela no art. 616⁹⁰, em razão da impossibilidade de recusa à negociação coletiva por parte dos sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, quando provocados.

Denota-se que o direito à negociação coletiva deriva da própria liberdade sindical, representando, ademais, a garantia de igualdade, como um direito fundamental da pessoa humana e do valor social do trabalho⁹¹, isto é, para que tenhamos uma liberdade sindical efetiva faz-se necessário a utilização da negociação coletiva como instrumento de concretização de direitos e garantias.

Por meio do processo negocial, pressupõe-se que restarão garantidas, condições de trabalho fixadas conforme os critérios da razoabilidade, da proporcionalidade, da boa-fé, com a finalidade basilar de promover a dignidade da pessoa humana⁹².

Henrique Hinz explana que a compulsoriedade negocial refere-se a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conferindo-lhe traços levemente distintos, vez que não apenas se concentraria na disponibilidade em negociar dos entes coletivos, mas com fundamento no ordenamento jurídico, justificaria condicionar a validade dos instrumentos negociados à participação de entidades sindicais⁹³. Nesse aspecto, Maurício Godinho Delgado

⁸⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 126.

⁸⁹ Lei 7.783/1989. Art. 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho

⁹⁰ Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

⁹¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p.44.

⁹² MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p.44.

⁹³ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 89-90.

enuncia que "Os poderes da autonomia privada coletiva, no Direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras"⁹⁴.

Para Adalberto Martins e Christianne Gurgel "a compulsoriedade negocial como princípio confere à negociação coletiva o primeiro lugar, na ordem das soluções dos conflitos coletivos de trabalho, antecedendo a qualquer outra forma de composição ditada em nosso ordenamento jurídico"⁹⁵.

2.2 *Princípio da autonomia privada coletiva*

O princípio da autonomia privada coletiva representa a aptidão que os seres coletivos possuem para criarem normas jurídicas capazes de produzir ou ajustar direitos coletivos ou individuais. Além disso, como explica Pedro Paulo Teixeira Manus:

A autonomia privada coletiva, no âmbito do direito coletivo do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto-organização e autorregulamentação dos conflitos coletivos do trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, as relações individuais de trabalho e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores⁹⁶.

A propósito, a autonomia da vontade coletiva deriva da própria natureza privada do ramo jurídico trabalhista. Amauri Mascaro Nascimento ensina que "se o Direito do Trabalho fosse considerado ramo do direito público, os sindicatos seriam órgãos públicos e as convenções coletivas de trabalho entre os sindicatos não teriam razão de ser, uma vez que se justificam como expressão da autonomia privada coletiva"⁹⁷.

Destarte, a autonomia privada coletiva atribui às entidades sindicais o poder normativo de estipular e transacionar normas trabalhistas com os empregadores. Amauri Mascaro Nascimento define autonomia privada coletiva como:

"É expressão do pluralismo jurídico e da coexistência do direito estatal e não estatal. Este é o direito positivo auto elaborado pelos próprios interlocutores

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.p. 1566

⁹⁵ GURGEL, Christianne Moreira Moraes; MARTINS, Adalberto. A autonomia privada coletiva de trabalho: da reforma trabalhista à Covid-19. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 213, p. 147-168, out 2020.

⁹⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas. p. 220.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 82.

sociais para fixar normas e condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação"⁹⁸.

Cumprido expor que a autonomia privada dos seres coletivos advém, especialmente, do direito à própria negociação coletiva, a qual é pautada no princípio da equivalência dos contratantes coletivos, quer dizer, há um tratamento isonômico entre os sujeitos coletivos integrantes do processo negocial, havendo uma liberdade ampla e efetiva para o ajuste das condições de trabalho, diverso do que ocorre no âmbito individual.

No âmbito dos contratos individuais, a liberdade contratual advinda da autonomia privada encontra limites estabelecidos pelo princípio protetor, núcleo basilar da seara individual, vez que estamos diante de uma desproporção econômica entre o contratante empregador e o empregado contratado, questão que será abordada adiante.

Porém, embora haja uma liberdade privada coletiva de forma mais extensa que a liberdade contratual individual, segundo o entendimento recente do próprio STF, não se trata de uma autonomia negocial irrestrita e absoluta. Vejamos:

E M E N T A: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – LEI Nº 12.317/2010, QUE ESTABELECE A JORNADA NORMAL DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS EM 30 (TRINTA) HORAS SEMANAIS – SUPOSTA TRANSGRESSÃO AO POSTULADO CONSTITUCIONAL DA OBRIGATORIEDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO E DE CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (CF, ART. 8º, III E VI, E ART. 7º, XXVI) – PRETENSÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE FUNDADA NA ALEGAÇÃO DE QUE SOMENTE POR MEIO DOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODERIA SER ESTIPULADO O TEMPO DE DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA DETERMINADA CATEGORIA PROFISSIONAL – INVIABILIDADE DE TAL PRETENSÃO – DIREITO DO TRABALHO – MATÉRIA SUBMETIDA, POR EXPRESSA PREVISÃO CONSTITUCIONAL, À COMPETÊNCIA LEGISLATIVA PRIVATIVA DA UNIÃO FEDERAL (CF, ART. 22, I) – A QUESTÃO DA AUTORIZAÇÃO AOS ESTADOS-MEMBROS FUNDADA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 22 DA CARTA POLÍTICA – PRECEDENTES – CONSIDERAÇÕES EM “OBITER DICTUM”: **RELEVÂNCIA DO POSTULADO DA AUTONOMIA DA VONTADE NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, DESDE QUE O SEU EXERCÍCIO SEMPRE RESPEITE A INTANGIBILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS MÍNIMOS ASSEGURADOS AOS**

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 93.

TRABALHADORES PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, POR TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E, AINDA, PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – INCIDÊNCIA, NO CASO ORA EM JULGAMENTO, DO POSTULADO CONSTITUCIONAL QUE VEDA O RETROCESSO SOCIAL E O RECONHECIMENTO DO SEU CARÁTER DE VOCAÇÃO PROTETIVA DOS DIREITOS SOCIAIS BÁSICOS DA CLASSE TRABALHADORA – PRECEDENTES – PARECER DA DOUTA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA PELA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO – AÇÃO DIRETA JULGADA IMPROCEDENTE.⁹⁹

O ordenamento jurídico brasileiro incentiva a negociação coletiva como solução de litígios trabalhistas sobretudo porque, por meio das negociações, é possível promover a adequação da legislação à realidade de cada categoria e até de cada empresa¹⁰⁰.

2.3 *Princípio da adequação setorial negociada*

Nos ensina Maurício Godinho Delgado que o princípio da adequação setorial negociada se refere às “possibilidades e limites jurídicos das negociações coletivas”¹⁰¹. Nessa toada, o autor mencionado esclarece que se trata dos “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”¹⁰².

Por meio deste princípio verifica-se a possibilidade de negociar direitos disponíveis, isto porque, direitos indisponíveis apresentam caráter absoluto, ou seja, são insuscetíveis de transação ou renúncia, visto que integram um patamar civilizatório mínimo.

Sobre os critérios definidores, Davi Furtado Meirelles pontua que:

⁹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Acórdão**. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.468. Relator: Ministro Celso de Mello. Julgamento em 13 out. 2020. **Diário Oficial da União**, 27 out. 2020. Disponível

em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754212136>. Acesso em: 26 set. 2020.

¹⁰⁰ CHOIFI, Marcelo Chaim; CHOFI, Thiago. **Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 53.

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1575.

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1575.

Embora o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta pareça um tanto vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como anotação da CTPS, pagamento de salário mínimo, o repouso semanal remunerado, o direito à férias, normas de segurança e saúde do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc¹⁰³.

Dessa forma, o que se denota é que as regras coletivas podem se sobrepor sobre as normas gerais heterônomas, mesmo que sejam restritivas de direitos, mas não há permissão para transacionar haveres justralhistas indisponíveis com o intuito de redução ou renúncia.

Cumpre-nos esclarecer que a negociação coletiva realizada dentro dos parâmetros da ética e da razoabilidade são capazes de ampliar e solidificar direitos, além dos previstos na norma estatal.

Junto ao negociado sobre o legislado advindo da Reforma Trabalhista, o que se discute é se os direitos referidos no art. 611-A da CLT apresentam caráter de indisponibilidade, vez que, se assim o faz, para a maior parte da doutrina, estaríamos diante de uma norma que vai de encontro ao princípio ora analisado.

2.4 *Princípio da vedação ao retrocesso social*

O Direito do Trabalho brasileiro é fruto de muita luta permeada pela classe operária ao longo do tempo e, perder de vista os direitos conquistados que sedimentam a dignidade da pessoa humana, é violar direitos de caráter cogente.

Destarte, o princípio da vedação ao retrocesso social se encontra estabelecido no âmbito internacional e tem o condão de garantir a segurança jurídica das leis que disciplinam os direitos sociais, culturais e econômicos conquistados pelo cidadão.

O Pacto de São Jose da Costa Rica enuncia evidentemente o dever de progressão social dos direitos que decorrem de normas econômicas, sociais, sobre educação e cultura¹⁰⁴.

¹⁰³ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em Tempos de Crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 56.

¹⁰⁴ Pacto de São Jose da Costa Rica. Artigo 26. Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente

Portanto, com fundamento na vedação ao retrocesso, o que se busca é a efetivação e a eficácia de direitos e não a supressão. Nessa perspectiva, as negociações coletivas representam um meio eficiente e eficaz de concretização de direitos já existentes, bem como dos novos, o que é reconhecido pela Carta Magna.

Os direitos mínimos existentes, que se traduzem em direitos fundamentais, servem de ponto de partida das negociações coletivas, as quais se justificam, inclusive, para as normas se adaptarem ao contexto social contemporâneo. Sobre este ponto, Antonio Carlos Aguiar esclarece:

Esses patamares mínimos estão presentes justamente nos chamados direitos fundamentais, que têm o condão de sustentar princípios próprios a uma convivência mais justa em sociedade, parametrizando o convívio sobre a ara (uma espécie de altar) da dignidade da pessoa humana, como uma espécie de agulhão para a adaptação positiva das relações coletivas de trabalho perante as mutações ocorridas¹⁰⁵.

Logo, o Estado designa aos entes coletivos o papel de aplicadores de direitos fundamentais, permitindo que o processo negocial seja capaz de deliberar sobre novos direitos, se adequando às novas formas de trabalho e a evolução socioeconômica, com fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), no princípio da solidariedade (art. 3º, I, da CF), no princípio da aplicabilidade imediata dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF)¹⁰⁶.

Sucessivamente, o art. 7º, caput, da Constituição Federal consolida o papel dos pactos negociais quando estabelece que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além do outros que visem à melhoria de sua condição social”. Percebe-se que o texto constitucional confirma uma das funções das negociações coletivas: garantir direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Ainda, sobre a questão, Davi Furtado Meirelles explica:

econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

¹⁰⁵ AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação. p. 176.

¹⁰⁶ AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação. p. 176.

A constitucionalização da negociação coletiva, com o reconhecimento dos instrumentos normativos dela derivados, tem como objetivo precípua o respeito e a efetivação dos direitos fundamentais, buscando, no entanto, a proporcionalidade e o equilíbrio nas relações coletivas do trabalho¹⁰⁷.

Por conseguinte, as negociações coletivas representam um instrumento de garantia de aplicação do princípio analisado, consoante a possibilidade dos instrumentos negociais salvaguardarem, ampliarem e, sobretudo, de aperfeiçoarem as normas trabalhistas já existentes.

2.5 *Princípio da boa-fé objetiva aplicado às negociações coletivas*

Embora não haja previsão expressa do referido princípio no Direito do Trabalho, o dever de boa-fé é primordial para o resultado frutífero das negociações coletivas, seja na fase pré-contratual, seja na fase da consumação contratual¹⁰⁸.

No Direito Civil brasileiro, vislumbra-se a boa-fé objetiva no art. 422¹⁰⁹ do Código Civil e o Humberto Theodoro Júnior explica que "o princípio da boa-fé exige das partes do contrato uma conduta correta, sob a ótica mediana do meio social, encarada não com enfoque do subjetivismo ou psiquismo do agente, mas de forma objetiva"¹¹⁰.

Na legislação internacional, o princípio encontra-se previsto em diversos dispositivos, dentre eles o artigo 1.134 do Código Civil Francês: "*les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux que lés ont faites*"; o artigo 1.375 do Código Civil Italiano: "*Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede (1.337, 1.358, 1.366, 1.460)*" e o artigo 157 do Código Civil Alemão: "*Os contratos devem ser interpretados como exige a boa-fé, atendendo-se aos usos e costumes*"¹¹¹.

¹⁰⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em Tempos de Crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 124.

¹⁰⁸ ALMEIDA, Renato Rua. **Negociação Coletiva e Boa-fé Objetiva**. São Paulo, 2010. Disponível em: http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renatorua_negociacao_coletiva_boa_fe.pdf. Acesso em: 9 jan. 2021. p.7.

¹⁰⁹ Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

¹¹⁰ JUNIOR, Humberto Theodoro. **O Contrato e a sua Função Social: A boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 25.

¹¹¹ CASTRO, Daniel Penteado. **O Princípio da Boa-fé no Código Civil em vigor**. Migalhas. São Paulo, 2004. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/6660/o-principio-da-boa-fe-no-codigo-civil-em-vigor>. Acesso em: 2 fev. 2021.

Portanto, observa-se que a boa-fé está diretamente relacionada à conduta ética, independente da fase contratual. Silvio Salvo Venosa nos ensina que "como toda cláusula geral, a da boa-fé objetiva remete o intérprete para "um padrão de conduta geralmente aceito no tempo e no espaço"¹¹².

Nas negociações coletivas a boa-fé está diretamente ligada ao dever de informação, cooperação e solidariedade entre as partes. Trata-se de deveres éticos recíprocos entre as partes contratantes. Além do mais, a boa-fé e a probidade representam um limitador à liberdade negocial, consoante ao fato de que a liberalidade não poderá ir de encontro aos padrões razoáveis de conduta.

Nas negociações pautadas na boa-fé recíproca, além da lealdade em todos os atos praticados no processo negocial, desde a fase preliminar, o intuito é alcançar o efetivo e justo comum acordo. Portanto, a boa-fé nas negociações está diretamente ligada ao próprio conceito de justiça. Nessa perspectiva são as decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. INVALIDADE DE CLÁUSULA NORMATIVA FIRMADA PELO PRÓPRIO SINDICATO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ACORDOS COLETIVOS DE 2000/2002 E 2002/2004. BOA-FÉ OBJETIVA. PRINCÍPIO. VIOLAÇÃO. SINDICATO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO. DESISTÊNCIA. NOVA AÇÃO. MESMA POSTULAÇÃO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Ainda que reconhecida a legitimidade ativa ad causam e o interesse processual do sindicato, o recurso não pode prosperar. Segundo o princípio da boa-fé, as partes devem-se comportar de forma escorreita, leal, não só durante a formação, como também durante a execução, o cumprimento, do contrato. Tal princípio guarda estreita relação com o brocardo segundo o qual a ninguém é dado valer da própria torpeza. A boa fé objetiva tem como base o princípio ético, fundado na lealdade, na confiança, na probidade, condutas por que os contratantes devem se pautar, no momento das tratativas e no cumprimento dos ajustes. Uma das principais funções do princípio da boa-fé é a vedação ou punição do exercício do direito subjetivo quando caracterizado abuso de poder da posição jurídica, proibição de "venire contra factum proprium". Esta proibição visa a "proteger uma parte contra aquele que pretende exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente." Deflui desse princípio que a parte, depois de criar certa expectativa, em virtude da conduta, inequivocamente, indicativa de determinado comportamento futuro, incorre

¹¹² VENOSA, Silvio de Salvo apud JUNIOR, Humberto Theodoro. **O Contrato e a sua Função Social: A boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 25.

em quebra dos princípios da confiança e da lealdade, ante a surpresa prejudicial à outra parte¹¹³.

A finalidade precípua da negociação coletiva deve ser a de pacificação do conflito coletivo e, para tanto, as partes devem agir com ética e lealdade, sem que haja o intuito de acarretar prejuízos a qualquer dos entes representativos¹¹⁴.

2.6 *Princípio da equivalência dos contratantes coletivos*

Segundo Maurício Godinho Delgado, “o princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sócio jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial)”¹¹⁵. Isto porque os sujeitos coletivos podem realizar tratativas entre si em posição de igualdade.

Diferente do que ocorre no direito individual, no qual há a figura do empregado vulnerável e hipossuficiente, no direito coletivo, estamos diante de partes que podem e devem negociar de maneira equânime. Para tanto, faz-se necessário a presença de sindicatos robustos, capazes de discutir direitos e garantias efetivamente. Infelizmente, no Brasil, várias são os entraves que impedem o fortalecimento dos sindicatos e aqui, no momento, não nos cabe discuti-los.

Além do mais, os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego em favor dos dirigentes sindicais ou de outros representantes dos trabalhadores, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e o Estado, greve etc.) diminuem, no plano coletivo, a flagrante condição de desigualdade que segrega o trabalhador, como parte individual, do empresário¹¹⁶.

¹¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **Acórdão**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 169001220075010341. Relator: Emmanoel Pereira. Julgamento em 27 de maio 2015. **Diário Oficial da União**, 05 jun. 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195436870/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-169001220075010341>. Acesso em: 20 jan. 2020.

¹¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 1214.

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1567.

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 129.

Cabe salientar, que o duelo de interesses é típico à vinculação trabalho e capital, vez que enquanto o primeiro pretende melhorias para a categoria e justiça social, o segundo visa puramente ao lucro. Dessa forma, a negociação coletiva é uma forma democrática de tentar equilibrar as opostas propensões. Sobre o alcance democrático das negociações, Adriano Jannuzi e Aline Magalhães clarificam:

As tratativas diretas entre obreiros, via sindicato, e empregadores, diretamente ou também via sindicato, além de instrumento de efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por permitir o alcance de melhores condições de trabalho e, para estes, por viabilizar a adequação das normas trabalhistas à sua realidade, em especial econômica, com respeito, ressalte-se, aos direitos trabalhistas fundamentais¹¹⁷.

Logo, para alcançarmos uma negociação eficaz, justa, pautada na boa-fé, é necessário haver equiparação entre os atores negociais, sindicatos e empregadores, para diminuir as diferenças existentes entre capital e trabalho, de forma que as normas trabalhistas negociadas, amparadas pelo direito, caminhem com o objetivo principal de melhoria e proteção dos direitos sociais dos trabalhadores¹¹⁸.

2.7 *Princípio da representatividade sindical*

Os movimentos sindicais surgiram no Brasil no fim do século XIX, todavia ganharam uma maior expressividade a partir da Constituição Federal de 1988, sobretudo porque a carta constitucional garantiu a liberdade sindical, sendo vedado a lei exigir autorização do Estado para a fundação da entidade, exceto para o registro no órgão competente, sendo proibido, ainda, a intervenção do Poder Público na organização sindical¹¹⁹.

¹¹⁷JANUZI, Adriano; MAGALHÃES, Aline. **A Função Social da Negociação Coletiva como Instrumento Democrático de Criação de Direitos Trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios**. Revista Publius. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293>. Acesso em: 17 fev. 2021.

¹¹⁸ MELO, Raimundo Simão de. **Flexibilização de Direitos por meio de Negociação Coletiva**. Conjur. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-28/reflexoes-trabalhistas-flexibilizacao-direitos-meio-negociacao-coletiva>. Acesso em: 17 fev. 2021.

¹¹⁹ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Além disso, a Constituição Federal determinou a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho¹²⁰. E, diante do novo cenário, a representatividade nunca foi tão relevante para as negociações coletivas, isto porque, a permissão legal da prevalência do negociado sobre o legislado exige a participação assídua das entidades na elaboração dos pactos coletivos, sobretudo os sindicatos dos obreiros, como forma de garantia e proteção de direitos.

Nessa toada, o referido princípio encontra-se previsto no inciso III, do art. 8º, segundo o qual: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Trata-se de amparo ao trabalhador, em razão de sua hipossuficiência. Amauri Mascaro Nascimento nos ensina:

Para compreender a representatividade sindical, devemos tomar a palavra representar no sentido literal de pôr-se à frente de alguém, daí por que representante é aquele que atua em nome de outrem, para quem age, defendendo os seus interesses; e no sentido essencial da expressão, como uma questão sociológica mas de contornos jurídicos, de legitimidade consubstanciada, como o potencial de qualificação de um sujeito coletivo para eficazmente cuidar dos interesses dos seus representados no desempenho da sua ação coletiva¹²¹.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a equivalência dos contratantes coletivos só se torna possível se houver representatividade sindical¹²². Para o autor, “os poderes da autonomia privada coletiva passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras”¹²³, acrescentando, ainda, que:

qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera

¹²⁰ Art. 8º - VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

¹²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1274.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?s. Acesso em: 13 nov. 2020.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?s. Acesso em: 13 nov. 2020.

cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo justralhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva¹²⁴.

Assim, percebe-se que a efetiva representatividade sindical confere eficácia ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos, vez que, sem representação não há negociação, nem tampouco paridade de armas das partes representativas. Davi Furtado Meirelles elucida “que há uma presunção lógica de que os entes sindicais são dotados de representatividade suficiente para liderar o processo negocial para garantir justamente a equivalência de forças”¹²⁵.

Mister consignar que os sindicatos enfrentam um momento delicado pós-reforma trabalhista, tendo em vista o fim da contribuição compulsória e, ainda, a desnecessidade de homologação da rescisão contratual por parte da entidade, o que, certamente, nos traz preocupações no que tange a uma possível fragilidade dos representantes dos obreiros. Atrelado a esta questão, percebe-se que os representados não quiseram suportar o ônus voluntário de pagamento das contribuições, o que para uma vertente corrobora o enfraquecimento da estrutura sindical brasileira, ante a dificuldade de subsistência das entidades.

Sob outra perspectiva, desta vez positiva, o fim da compulsoriedade é um avanço para tão sonhada e necessária liberdade sindical e obriga uma postura mais representativa das entidades sindicais, posto que o trabalhador poderá certificar se compensa ou não pagar pela representação sindical, em outras palavras, os sindicatos certamente deverão permanecer ativos na defesa dos interesses trabalhistas para que o trabalhador tenha interesse em subsidiá-los. Observa-se, nesse sentido, que o fim da obrigatoriedade da contribuição corrobora com o fim do

¹²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?s. Acesso em: 13 nov. 2020.

¹²⁵ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em Tempos de Crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 65.

modelo corporativista de organização sindical e oportuniza o incremento de normas autônomas setorialmente mais adequadas do que as estatais¹²⁶.

Abordando sobre estatística, segundo o IBGE, após a reforma trabalhista, o Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados, ou seja, isso corresponde a um contingente de, aproximadamente, 2,9 milhões de profissionais que, em três anos, cancelaram a adesão à respectiva entidade de classe¹²⁷.

Com isso, o que se percebe é o enfraquecimento das entidades sindicais nos últimos tempos. Certamente é o momento de os sindicatos promoverem efetiva assistência aos trabalhadores na defesa de seus interesses, para que a classe trabalhadora financie voluntariamente a estrutura sindical, fazendo valer, de fato, a autonomia privada coletiva. Nessa toada, é patente a necessidade de efetiva representação para que os pactos negociados sejam meio efetivos de promoção de direitos.

3. Das normas negociadas sobre as legisladas

A prevalência das normas negociadas sobre as legisladas vem trazendo uma série de discussões no Direito do Trabalho, sobretudo no que se refere à violação de direitos fundamentais, ofensa ao princípio protetor, valorização da autonomia privada, dentre outros. De fato, como já dito, a novel Lei n.º 13.467/2017, trouxe de forma expressa a valorização da autonomia negocial por meio da prevalência dos acordos e convenções coletivos sobre a lei, por meio do acréscimo do art. 611-A ao bojo da Consolidação das Leis do Trabalho¹²⁸, fomentando os debates quanto à temática.

¹²⁶ MARQUES, Fabíola; NETO, Aldo Augusto Martinez. Legados da covid-19 às relações trabalhistas brasileiras. **Revista dos Tribunais**, [s. l.], v. 213, p. 325-344, out. 2020.

¹²⁷ SILVEIRA, Daniel. **Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2021.

¹²⁸ **Art. 611-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; ... 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

Todavia, embora seja um assunto muito polemizado no momento atual, a proposta da prevalência do negociado sobre o legislado já era discutida no contexto do Direito do Trabalho em 1990 e ganhou visibilidade no governo neoliberalista de Fernando Henrique Cardoso¹²⁹.

Em 2001 o tema foi objeto do projeto de Lei n.º 5.485/2001, o qual, indicava a alteração do vigente art. 618 da CLT¹³⁰ para a seguinte redação: "As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho".

A justificativa para o citado projeto de lei era a de promover a modernização das relações de trabalho no Brasil, porém, o Presidente Lula expos que não seria viável sem antes haver uma reforma sindical¹³¹.

Corroborando com a premissa de que não se trata de um tema novo, os Tribunais do Trabalho já vinham decidindo pela prevalência do negociado sobre o legislado com fundamento na Constituição Federal de 1988:

RECURSO ORINDÁRIO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA INSTITUÍDA POR NORMA COLETIVA. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. **PRIMAZIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 241 DO TST. Somente terá natureza salarial a parcela essencialmente contraprestativa, excluindo-se desta conceituação aquelas fornecidas para viabilizar ou aperfeiçoar a prestação de serviços, bem como as fixadas de forma diversa por normas internas das empresas, lei ou instrumento coletivo. O auxílio-alimentação e auxílio cesta-alimentação instituídos como benefícios extra legem, através de norma coletiva, expressa em consignar a natureza indenizatória dessas parcelas não se revestem de caráter salarial, não se submetendo, pois, à regra do art. 458, caput, da CLT. **Trata-se de hipótese típica da prevalência do negociado sobre o legislado, em flexibilização autorizada pela própria Constituição (inciso**

ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; ... XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

¹²⁹ MELO, Ana Julya de. **A Democratização das Relações Trabalhistas: o negociado sobre o legislado**. Revista Orbis Latina. Foz do Iguaçu, 2020. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/orbis/article/view/2171/1923>. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹³⁰ **Art. 618** - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

¹³¹ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva em Tempos de Crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 124.

XXVI do artigo 7º da CF). Inaplicável a súmula 241 do TST. Recurso Ordinário conhecido e não provido¹³².

Quando estamos diante do destaque do negociado sobre o legislado, o que se denota, de fato, é relevância do princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, para que seja prestigiada a negociação entre empregados e empregadores, reduzindo, com efeito, a insegurança jurídica das normas negociadas que, no decorrer de anos, por muitas vezes, limitaram-se a reproduzir os artigos da CLT.

A prevalência negocial certamente confere amplitude negocial e segurança jurídica aos diplomas negociados, porém, cumpre reiterar que não se trata de negociação irrestrita e ilimitada, de modo que, a flexibilização de direitos oriunda do amparo negocial não deve violar preceitos constitucionais, tampouco direitos trabalhistas indisponíveis, como será abordado no capítulo consecutivo.

¹³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 5ª Turma. **Acórdão**. Recurso Ordinário n. 00005235520135020008. Relator: Maria da Conceição Batista. Julgamento em 18 nov. 2014. **Diário Oficial da União**. São Paulo, 25 nov. 2014. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158634628/recurso-ordinario-ro-5235520135020008-sp-00005235520135020008-a28>. Acesso em: 11 out. 2020.

CAPÍTULO III. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS POR MEIO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA REFORMA TRABALHISTA

Neste capítulo trataremos da reforma trabalhista advinda da Lei n.º 13.467 de 2017 e da flexibilização de direitos oriunda da novel lei. Nesse sentido, o objetivo é compreendermos o movimento flexibilizatório no Brasil a partir de Constituição Federal de 1988, bem como analisar a prevalência do negociado sobre o legislado previsto no art. 611-A e a restrição às negociações prevista no art. 611-B, ambos da CLT.

Ademais, a partir do estudo da prevalência do negociado sobre o legislado previsto no art. 611-A da CLT, serão discutidas questões que corroboram a necessidade da redução da rigidez da norma consolidada, assegurando, portanto, a autonomia negocial. Portanto, serão abordadas as justificativas efetivas para a flexibilização de direitos, quais sejam: a função social da empresa, a Quarta Revolução Industrial e a pandemia da Covid-19.

1. A reforma trabalhista no Brasil

Em consonância com o art. 8º da Lei Complementar 95 de 1998, a Lei n.º 13.467/2017 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, tendo em vista o prazo de *vacatio legis* de cento e vinte dias estabelecido no Art. 6º da própria lei da Reforma Trabalhista, trazendo questões de direito processual e material.

Na época, o prazo foi demasiadamente questionado em razão de tantas mudanças e adaptações que se fizeram necessárias em razão da novel lei. Foi suscitado, inclusive, que o correto seria o prazo de um ano, como ocorreu no Código Civil e Código de Processo Civil.

A legislação laboral no Brasil já havia passado por muitas mudanças desde 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho, todavia, a Reforma Trabalhista é a mais extensa alteração posterior à CLT.

Trata-se de um grupo de mais 100 alterações na legislação vigente, com normais mais flexíveis, novas formas de trabalho, alterações de normas de saúde e

segurança do trabalho, na representatividade sindical, intervenção mínima do judiciário nos pactos coletivos, dentre outras mudanças que ensejam muitos debates na área trabalhista.

De fato, a Lei n.º 13.467/2017 trouxe regramentos mais flexíveis e, sobretudo, ampliou a autonomia da vontade privada, com a finalidade da legislação trabalhista acompanhar os novos designios sociais e econômicos. É notório que a Consolidação das Leis do Trabalho, vigente desde 1943 precisava passar por um processo de modernização. A reforma da nova legislação ocorreu 74 anos após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho.

É patente que estamos vivendo um período com inúmeras outras formas de trabalho, as *startups* vieram para ficar, os trabalhos nas plataformas digitais de uma maneira geral, introduzindo uma série de novas profissões e, além disso, vivenciamos atualmente uma das maiores crises econômicas já ocorridas no Brasil, agravada pela pandemia da covid-19. Sobre a questão, nos ensina Ligia Ramia Munerati:

A reforma da legislação trabalhista tem como objetivo atualizar o Direito do Trabalho brasileiro aos novos paradigmas econômico-sociais que vêm se apresentando com a crescente diminuição da mão de obra na indústria, substituída (e substituível) cada vez mais pelas novas tecnologias¹³³.

A ciência jurídica deve estar em conformidade com o contexto social, e o contrário não poderia ocorrer com o Direito do Trabalho. Por óbvio, aqui não se defende a supressão de direitos que são frutos de tantas lutas, contudo, a flexibilização trazida pela reforma, sobretudo a valorização da autonomia privada, representa um meio eficaz de manutenção dos postos de trabalho.

É importante ressaltar, que existem direitos básicos inegociáveis e insuscetíveis de supressão, com fundamento na própria dignidade da pessoa humana. Outrossim, há direitos que podem ser negociados, substituídos, ampliados. O rol de direitos fundamentais, que representam condições mínimas, não pode ser afastado, sob pena de ruptura da própria dignidade da pessoa humana.

¹³³ MUNERATI, Ligia Ramia. A importância do acordo coletivo e da convenção coletiva no direito do trabalho e a prevalência destes sobre os textos legais no Brasil e na Europa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 211 - 222, nov. 2017.

Nesse contexto, os benefícios oriundos da reforma trabalhista existem e são eles: a valorização da autonomia privada coletiva; o reconhecimento de novas formas de trabalho; uma maior segurança jurídica nas relações trabalhistas; uma adequação do novo mercado de trabalho com a legislação, dentre outros que perceberemos ao longo do tempo.

De fato a CLT foi criada em 1943, em um período que estávamos vivenciando um modelo de industrialização, de mercado de trabalho, totalmente diverso do que se vislumbra nos dias de hoje e, a antiga legislação há tempos vinha se tornando ultrapassada diante das novas formas de trabalho.

Deste modo, o que se questiona é se a reforma trabalhista não é de fato necessária. Certo é que a legislação rígida anterior é incompatível com a nova dinâmica.

A flexibilização inaugurada pela Lei n.º 13.467 de 2017 é crucial para o atual cenário, sobretudo para que surjam novos empregos, corroborando com a diminuição gradativa do trabalho informal. Destaca-se que, em 2019, a informalidade no mercado de trabalho atingiu 41,6% dos trabalhadores do país em 2019, ou 39,3 milhões de pessoas¹³⁴.

Obviamente que os benefícios da reforma não serão vistos de forma imediata, é um tempo de transformação e de adequação a nova legislação. Aliás, cumpre asseverar que o Brasil atualmente vivencia uma das maiores crises econômicas já enfrentadas e, com ou sem reforma, a extensão do caminho a ser percorrer para a manutenção dos postos de trabalho é algo que ainda não podemos mensurar.

2. Flexibilização de direitos a partir da Constituição Federal de 1988

A flexibilização de direitos representa um meio de se conferir aos particulares o poder de criação de normas para a regulamentação dos seus próprios interesses,

¹³⁴ CAMPOS, Ana Cristina. **IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019#:~:text=A%20informalidade%20no%20mercado%20de,aquelas%20com%20ensino%20superior%20completo>. Acesso em: 28 mar. 2021.

de forma que o Estado abre mão de uma parcela do seu poder de legislar. Luiz Carlos Amorim Robortella nos explica que no Direito do Trabalho a flexibilização representa:

“um instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e progresso social¹³⁵”

Para Joaquim Donizete Crepaldi flexibilizar direitos significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano¹³⁶.

Vólia Bomfim Cassar nos explica que a flexibilização de direitos pressupõe o intervencionismo estatal para garantir o patamar mínimo civilizatório:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas¹³⁷.

Arnaldo Sussekind leciona que flexibilização deve apresentar os seguintes objetivos: "a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos¹³⁸”

Em relação ao confronto travado entre a necessidade de se manter um Estado social de direito e a crise econômica das empresas, a flexibilização se mostra como melhor meio de composição deste conflito, mas de forma responsável e sem abuso¹³⁹. Nesse seguimento, percebe-se que flexibilizar pela via negocial não representa a

¹³⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 93.

¹³⁶ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O Princípio de Proteção e a Flexibilização das Normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 23.

¹³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 33.

¹³⁸ SUSSEKIND, Arnaldo apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

¹³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 27

remoção de direitos, nem tampouco precarização, mas sim é um mecanismo de adaptação de direitos às especificidades de cada ramo, setor ou empresa¹⁴⁰.

Há ainda a necessidade de diferenciar a flexibilização da desregulamentação. No que diz respeito à segunda, não há que se falar em legislação, presumindo-se a inexistência completa de interferência do Estado na seara contratual. Vólia Bomfim Cassar faz a diferenciação entre os institutos:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social¹⁴¹.

Outrossim, Para Alice Monteiro de Barros a flexibilização é sinônimo de desregulamentação¹⁴². Sérgio Pinto Martins explica que na desregulamentação o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho, que ficam a cargo da negociação individual coletiva, ou seja, a lei deixa de existir. Já na flexibilização, alteram-se as leis, atenuando o intervencionismo estatal, sem deixar de se atentar o mínimo indispensável à proteção do trabalhador¹⁴³.

Cabe salientar, afinal, que a flexibilização é gênero das espécies flexibilização heterônoma e autônoma. Nessa toada, ensina Maurício Godinho Delgado: que na primeira "a norma jurídica estatal realiza a própria atenuação da regra legal abstrata em referência ou, ao invés, estipula autorização para que outro agente o faça (em geral, o processo negocial coletivo)" e na segunda, "as situações em que a negociação coletiva sindical — usualmente autorizada por prévia e específica norma

¹⁴⁰ SILVA, Renata Gonçalves da. **Modelo Sindical Brasileiro: representação, representatividade e flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo, 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

¹⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 40.

¹⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 65.

¹⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 91.

constitucional ou legal — é que realiza, na prática, a atenuação da regra legal abstrata em referência"¹⁴⁴.

No que tange ao desenrolar do instituto da flexibilização na área trabalhista, a partir da Constituição Federal de 1988 emergiu um movimento flexibilizatório das relações laborais através da negociação coletiva de trabalho. Manifestam-se institutos e entendimentos jurisprudenciais que permitem a sujeição de alguns direitos trabalhistas a ajustes coletivos que relativizam a norma legal do direito individual do trabalho.

Os direitos trabalhistas ganharam destaque na Carta de 1988, adquirindo artigos próprios (art. 7º ao art. 11) inseridos no rol dos direitos fundamentais. Trata-se da primeira carta brasileira que deu destaque ao direito trabalhista como verdadeiro direito social.

Com a negociação coletiva de trabalho não foi diferente. A Constituição Federal reverenciou a autonomia da vontade coletiva laboral, reconhecendo, entre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, as convenções e acordos coletivos de trabalho¹⁴⁵. Em face dessa previsão constitucional, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o recurso extraordinário n.º 590.415, concluiu que o "reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida"¹⁴⁶.

A valorização constitucional aos ajustes coletivos se verifica, ainda, com a imposição da participação compulsória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Significa dizer que somente haverá processo negocial coletivo, com poder de gerar acordo e convenção coletiva, se na relação jurídica estiver o sindicato de

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 72.

¹⁴⁵ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

¹⁴⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Acórdão**. Recurso Extraordinário n. 590415. Relator: Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 abr. 2015. **Diário Oficial da União**. Brasília, 29 de maio 2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 16 nov. 2020.

classe trabalhadores e, do outro lado, sindicato da categoria patronal ou uma, ou mais empresas.

Vale dizer, então, que se não for assim composta a relação, não há que se falar em negociação coletiva de trabalho, o que retira a validade de qualquer flexibilização ou ajustes de vontades que dela dependam.

A importância do processo negocial coletivo foi tão acentuada pela Carta de 1988, que a flexibilização da irredutibilidade salarial somente é permitida por meio de acordo ou convenção coletiva¹⁴⁷. Autorizar a redução de salário, exclusivamente, pela via da negociação coletiva, conduziu à ideia de quem pode o mais pode o menos e, assim, foi aplicada essa permissão constitucional para flexibilização de outros direitos.

Diferente do ajuste de vontade coletiva, que se orienta pelo princípio da equivalência entre os contratantes, o ajuste individual de trabalho, firmado diretamente entre empregado e empregador, encontra-se sob a égide do princípio da proteção ao empregado.

A alteração do contrato individual de trabalho só é considerada lícita se for por mútuo consentimento e, ainda assim, sem prejuízo, direto ou indireto, para o empregado¹⁴⁸. Significa dizer que, ainda que haja a anuência do trabalhador, o ajuste só terá validade se não lhe trazer nenhum dano. Verifica-se, pois, que há uma intervenção direta do Estado na vontade do trabalhador, com proibição expressa de modificação danosa do seu patrimônio material ou moral.

Por outro lado, a autonomia privada coletiva é assegurada na relação jurídica regida pelo direito sindical. Sobre o tema, Pedro Paulo Teixeira Manus leciona que a:

[...] autonomia privada coletiva, no âmbito do direito coletivo do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos de trabalho, produzindo normas que regulam as relações

¹⁴⁷ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

¹⁴⁸ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores¹⁴⁹.

Na mesma obra citada, o autor supramencionado afirma que “não há como negar a necessidade, no regime democrático, de autorização constitucional para atuação individual ou dos grupos sociais, sob pena de colocar em risco o estado de direito”¹⁵⁰.

A Lei Maior conferiu à autonomia coletiva de trabalho especial poder de flexibilizar direitos trabalhistas, contanto que a norma legal assim a autorize, materializando-se por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva.

No cenário pós Constituição de 1988 surge, por exemplo, a Lei nº 9.601 de 1998, que instituiu o banco de horas e o contrato por tempo determinado, dois institutos que flexibilizam as relações de trabalho por meio de negociação coletiva.

No ano 2001, a Medida Provisória n.º 2.164 alterou a CLT para dispor sobre o trabalho em regime de tempo parcial (salário proporcional ao número de horas trabalhadas), sobre a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional (suspensão do trabalho sem pagamento de salário).

O tema ganhou espaço na pauta, também, do Tribunal Superior do Trabalho que em centenas de processos procurava decidir sobre os limites da negociação coletiva de trabalho em face da flexibilização de direitos trabalhistas assegurados na Constituição, e que assim é resumido por Homero Batista Mateus da Silva:

Ao longo dos anos pós-1988, cláusulas as mais variadas nos acordos coletivos e convenções coletivas, para espanto de estudiosos do Direito do Trabalho. Muitas das cláusulas já nascem fadadas à contestação ou à inconstitucionalidade, pois prejudicam terceiros, sabotam impostos e encargos, adulteram natureza jurídica de parcelas incontroversamente salariais e retiram direitos previstos na CF.

Chega a ser inacreditável que, no repertório de julgamento do TST, constem discussões sobre cláusulas que admitem o trabalho noturno de adolescentes,

¹⁴⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação Coletiva de Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 101.

¹⁵⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação Coletiva de Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 101.

vedam o direito de greve ou fixam taxas diferenciadas para sindicalizados e não sindicalizados, mas essa é uma constante...

Talvez premido por este festival gastronômico de cláusulas e obrigações criadas pelas normas coletivas mais ousadas, a jurisprudência do TST endureceu sua permissividade e passou a tratar com rigor, caso a caso, os abusos cometidos aqui e acolá¹⁵¹.

Em 2016, o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho pontuou que "a flexibilização das leis trabalhistas é forma de superação da crise econômica no País" e salientou a "importância da prevalência das negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores de modo a se preservar empregos e direitos trabalhistas"¹⁵².

Nesse movimento legislativo de flexibilização, o grande impacto se deu com a recente valorização do negociado sobre o legislado, instituído pela Lei n.º 13.467 de 2017. De forma inédita, no art. 611-A da CLT¹⁵³, foi previsto expressamente a possibilidade da convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecer sobre a lei.

3. Negociado sobre o legislado no artigo 611-A da CLT

Como já aduzido, o art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei n.º 13.467/2017, trouxe de forma explícita a prevalência dos pactos negociais coletivos sobre a lei. Trata-se de quinze incisos que ensejaram a ampliação dos poderes das negociações coletivas, permitindo, portanto, uma ampla flexibilização de direitos pela via negocial.

¹⁵¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017 p. 164.

¹⁵² PENNAFORT, Roberta. Presidente do TST defende flexibilização da CLT para superação da crise. Publicado em 25 de agosto de 2016. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/08/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-da-clt-para-superacao-da-crise.html>. Acesso em 14 de fevereiro de 2021.

¹⁵³ Art. 611-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; ... 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; ... XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O rol do aludido artigo é exemplificativo e prevê as matérias nas quais os pactos coletivos prevalecerão sobre a lei, quais sejam: Jornada de Trabalho, observados os limites constitucionais; bancos de horas anual; intervalo intrajornada, respeitando o mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabalho, sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluindo as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho do empregado; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriados, dentre outras modificações.

Nesse segmento, discute-se se estamos diante um retrocesso social, se há violação de direitos fundamentais, inconstitucionalidade, em razão da ampla valorização da autonomia negocial.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado explicam que o novo dispositivo vai de encontro à dignidade da pessoa humana em razão de suprimir regras estatais pertencentes ao contrato individual de trabalho:

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social¹⁵⁴.

Por outro lado, diante do impacto trazido pela nova norma, talvez passe despercebido que a valorização negocial não se traduz em extinção de direitos. A negociação coletiva é um dos mecanismos mais utilizados para solução de conflitos de natureza coletiva. É uma forma de autocomposição democrática, que tende a regulamentar pretensões profissionais, econômicas e sociais.

A propósito, o Supremo Tribunal Federal já vinha decidindo quanto à prevalência do negociado sobre o legislado e o fundamento aduzido é a inexistência da condição de hipossuficiência no contexto das relações coletivas de trabalho, em razão da equivalência dos contratantes¹⁵⁵.

¹⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017. p. 254.

¹⁵⁵ POMBO, Bárbara. **Ministro do STF reforça Prevalência do Negociado sobre o Legislado em causa trabalhista**. Notícias UOL. Política. São Paulo, 2016. Disponível

Quanto a posicionamento do TST, a possibilidade de se admitir a flexibilização pela via negocial nos acordos ou nas convenções estaria condicionada a concessão de direitos compensatórios.

Com efeito, há necessidade de se entender os limites desta flexibilização de direitos pelo meio negocial prevista no art. 611-A da CLT, de modo que não se viole direitos fundamentais trabalhistas, se atentando ao fato de que prestigiar a autonomia da negociação pautada na boa-fé, no dever de informação, com a participação efetiva de sindicato fazendo valer que a autonomia da vontade coletiva, não acarreta a supressão dos direitos laborais.

Ressalta-se, de plano, a relevância do princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho para que seja prestigiada a negociação entre empregados e empregadores, reduzindo assim a insegurança jurídica das normas negociadas que, no decorrer do tempo, muitas vezes, limitaram-se a reproduzir os artigos da CLT.

A título exemplificativo, aponta-se a cláusula 15ª da Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e Mecânica de da cidade Volta Redonda, no estado do Rio de Janeiro, a qual prevê no que tange a Jornada de Trabalho, que a mesma será de quarenta e quatro horas semanais, conforme o disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal¹⁵⁶. Observa-se, trata-se de mera transcrição da legislação constitucional e infraconstitucional.

Nos Estados Unidos a legislação trabalhista é curta e direta, enquanto os contratos coletivos são detalhados, alguns maiores do que a própria CLT¹⁵⁷, o que demonstra a efetividade dos instrumentos negociais.

em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/09/14/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista.htm>. Acesso em: 18 fev. 2021.

¹⁵⁶ REGIÃO SUL FLUMINENSE - RJ . Convenção Coletiva de Trabalho. **Diário Oficial**. Convenção Coletiva de Trabalho da Metalurgia. Volta Redonda, 28 de outubro de 2015. Disponível em: http://metalsul.org.br/wp-content/uploads/2017/07/CCT-Volta-Redonda-2015-2016_1-1.pdf

¹⁵⁷ MATSUURA, Lilian. **Rigidez da CLT e tendências do TST preocupam empresas**. Conjur. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-27/rigidez-clt-jurisprudencia-anacronica-tst-preocupam-empresas>. Acesso em: 14 fev. 2021

José Pastore, antes mesmo da Reforma Trabalhista, se posicionava no sentido de que "A insistência em querer aplicar regras rígidas e homogêneas em situações voláteis e heterogêneas conspira contra a eficiência dos negócios, a felicidade e a qualidade de vida dos trabalhadores¹⁵⁸". Para o sociólogo, "rigor e detalhismo da CLT só conseguiu gerar uma explosão de conflitos individuais e provocar desgastes e despesas para o país. As empresas temem problemas na competitividade internacional e também o desaquecimento da economia¹⁵⁹".

Ademais, devemos compreender a necessidade de uma flexibilização de direitos responsável, sem a violação dos direitos constitucionais, levando-se em conta a necessidade da preservação da empresa, para que seja cumprida a função social para a qual foi destinada.

Em uma análise pontual do art. 611-A verifica-se a possibilidade de negociação de direitos previstos na legislação infraconstitucional e constitucional, com fundamento no direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos como fonte de direito¹⁶⁰.

Alguns aspectos do citado dispositivo merecem destaque, pois são alterações que estão sendo muito discutidas no direito do trabalho. Outros incisos reproduzem entendimento consolidado dos Tribunais ou, reafirmam a praxe dos pactos coletivos.

O inciso III, por exemplo, prevê a redução do intervalo intrajornada por instrumento coletivo, respeitado o limite de 30 minutos¹⁶¹. Quanto a nova regra, a crítica se revela em dois pontos: o primeiro, suscita-se a contrariedade ao próprio art. 71 da CLT, o qual prevê o intervalo mínimo de uma hora. Nesse aspecto, para os que reprovam o novel inciso, estaríamos violando o princípio da norma mais favorável quando da previsão em norma coletiva de intervalo menor, já que a lei

¹⁵⁸ PASTORE apud MATSUURA, Lilian. **Rigidez da CLT e tendências do TST preocupam empresas**. Conjur. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-27/rigidez-clt-jurisprudencia-anacronica-tst-preocupam-empresas>. Acesso em: 14 fev. 2021

¹⁵⁹ MATSUURA, Lilian. **Rigidez da CLT e tendências do TST preocupam empresas**. Conjur. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-27/rigidez-clt-jurisprudencia-anacronica-tst-preocupam-empresas>. Acesso em: 14 fev. 2021

¹⁶⁰ MATINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. p. 183.

¹⁶¹ Art. 611-A. III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

infraconstitucional impõe uma hora, no mínimo. Já o segundo, refere-se ao posicionamento de que a regra de intervalo é norma de saúde, higiene e segurança do trabalho e, portanto, é insuscetível de negociação.

Todavia, com respeito às críticas formuladas, a nova legislação apenas propiciou uma negociação, de modo que não se trata de uma imposição legal. Ademais, havendo norma coletiva que acarreta algum risco à saúde do trabalhador, a respectiva cláusula deverá ser considerada nula.

Cumprе salientar que os empregados, representados pelos seus respectivos sindicatos optarão pela redução do intervalo para, em contrapartida, por exemplo, encerrar o expediente mais cedo. É sabido, que nas capitais, sair trinta minutos mais cedo, pode evitar o enfrentamento de horas no trânsito¹⁶².

No que tange aos incisos XII e XIII¹⁶³, de fato tratam-se de mudanças temerárias, sobretudo em razão dos riscos à saúde do trabalhador. De fato, para que os acordos coletivos e as convenções coletivas disponham sobre o assunto, indispensável seria a avaliação de profissional técnico habilitado para averiguação da insalubridade. De modo que, permitir a negociação nesse quesito por mera liberalidade não é razoável. Sobre os incisos ora analisados, vejamos o que o dispõe o Enunciado n. 32, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

As disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT (possibilidade de enquadramento de trabalhadores em graus de insalubridade e de prorrogação de jornada em ambientes insalubres por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho) perfazem retrocesso social, com prejuízos à vida digna e à saúde do trabalhador, sendo incompatíveis com os arts. 3º, I e IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 e 225 da CF, com o art. 11, a, da Convenção n. 155 da OIT, com o art. 611-B, XVII, da CLT, e, no campo processual/decisório, com os arts. 1º, 8º e 489, § 2º, do CPC¹⁶⁴.

¹⁶² FURTADO, Alan. **Uma Visão sobre a Compatibilidade do art. 611-A da CLT com a Constituição Federal e Normas Infraconstitucionais**. Mega Jurídico. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/uma-visao-sobre-a-compatibilidade-do-art-611-a-da-clt-com-a-constituicao-federal-e-normas-infraconstitucionais>. Acesso em: 16 jan. 2021

¹⁶³ **XII** - enquadramento do grau de insalubridade; **XIII** - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

¹⁶⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Anamatra**, Belo Horizonte, 2017.

Por outro lado, cabe levarmos em consideração que a Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria nº 3114 de 1978 encontra-se desatualizada, de modo que o inciso XII, do art. 611-A da CLT seria um mecanismo para a caracterização da insalubridade para outras atividades não contempladas pela NR15.

Homero Batista Mateus da Silva explica que tal regramento é contraditório ao disposto no art. 611-B, XVII da CLT, o qual proíbe que a negociação coletiva suprima ou reduza “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”¹⁶⁵. Todavia, perdura o questionamento no sentido de que, se o artigo 611-A, XII, da CLT tivesse seu alcance restringido, seria possível compatibilizar os referidos dispositivos.

Por óbvio, se tratando de dispositivo mais favorável pela negociação coletiva trabalhista, a mesma será válida. (art. 7º, caput, CF). Sobre a questão, exemplifica Maurício Godinho Delgado:

Por exemplo, cláusula coletiva que fixa deverem os adicionais de insalubridade de grau mínimo, médio ou máximo incidir sobre o salário base do empregado (ou sobre o seu salário contratual), ao invés de sobre o salário mínimo. Sendo dispositivo mais favorável, pode ser pactuado coletivamente, mesmo nessa seara temática¹⁶⁶.

A hipótese do regulamento empresarial¹⁶⁷, é matéria que sempre pode constar de norma coletiva e que, caso seja prevista nos pactos coletivos, ensejará maior segurança jurídica às partes¹⁶⁸. Igualmente, já havia previsão legal quanto à instituição da participação nos lucros ou resultados da empresa por meio dos pactos coletivos¹⁶⁹.

Acerca dos parágrafos do art. 611-A da CLT, enfatiza-se a intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva. No que se refere ao novo princípio,

¹⁶⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ed. RT, 2017. p. 118.

¹⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017. p.262.

¹⁶⁷ Art. 611-A. VI - regulamento empresarial;

¹⁶⁸ MACHADO, Antônio Claudio da Costa; MARTINS, Adalberto; ZAINAGHI, Domingos Savio. **CLT Interpretada Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo**. 10a. ed. São Paulo: Manole, 2019.

¹⁶⁹ Lei 10.101/2000. Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: (...) II- convenção ou acordo coletivo.

os posicionamentos dos operadores do direito se dividem em impressões de constitucionalidade e inconstitucionalidade.

Quanto ao fundamento de inconstitucionalidade, suscita-se à violação ao acesso à justiça, isto porque, a regra constitucional, que assegura a inafastabilidade jurisdicional, impede expressamente que o legislador exclua do controle jurisdicional lesão ou ameaça de qualquer direito. Nesse sentido, Ilton Garcia da Costa e Gustavo Henrique Paschoal salientam que "o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, insculpido no art. 8º, § 3º, da CLT fere de morte o art. 5º, inc. XXXV da CF, haja vista tratar-se de nefasta e oblíqua tentativa de afastar da apreciação do Poder Judiciário evidente ameaça a direitos laborais"¹⁷⁰.

No entanto, apesar do entendimento enunciado, cumpre salientar que a finalidade não é o isolamento da prestação jurisdicional e sim que o objetivo é garantir que a autonomia da vontade revele de fato a intenção das partes interessadas no processo negocial. Faz-se necessária a valorização da autonomia da vontade coletiva e das entidades sindicais, vez que por décadas as normas coletivas limitavam-se, apenas, a reproduzir a lei infraconstitucional.

Nessa perspectiva, como ensina Paulo Sérgio João que:

Ao tratar da intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva, no nosso sentir, não se trata de impedir a prestação jurisdicional, mas de garantir que a autonomia da vontade seja a expressão dos interesses manifestados em assembleia, base fundamental e nuclear das relações coletivas do trabalho¹⁷¹.

Ressalta-se, o objetivo não é restringir o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade pois a garantia de que o Judiciário possa analisar os elementos do negócio jurídico, por si só, já assegura compromisso com a licitude da norma

¹⁷⁰ COSTA, Ilton Garcia da; PASCHOAL, Gustavo Henrique. Do Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva como Fator de Exclusão Social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 200, p. 79-96, abr/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/Home>. Acesso em: 04 dez. 2020.

¹⁷¹ SERGIO JOÃO, Paulo. **A Intervenção Mínima do Judiciário na Autonomia da Vontade Coletiva**. 3 set. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/286695/a-intervencao-minima-do-judiciario-na-autonomia-da-vontade-coletiva>. Migalhas. Acesso em: 29 ago. 2020

coletiva. Os pactos coletivos negociados, inclusive quanto ao conteúdo, devem estar em conformidade com preceitos constitucionais e legais de ordem pública.

Não há que se falar em inconstitucionalidade quando falamos de intervenção mínima com a finalidade de assegurar a autonomia da vontade coletiva, tendo em vista que a própria Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXVI, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho¹⁷².

Logo, a intervenção mínima não afasta o julgador, uma vez provocado, da análise dos requisitos de validade do negócio jurídico, cumprindo ao magistrado o dever de, quando da verificação da “conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico”, declarar a invalidade de toda cláusula cujo objeto seja ilícito ou juridicamente impossível, observando regramento constitucional, sobretudo porque o Judiciário garantirá a efetividade da norma coletiva pela apreciação de sua licitude, com fundamento no artigo 104 do Código Civil Brasileiro¹⁷³.

Nesse conseqüência, revela-se um novo princípio de Direito do Trabalho que concede maior amplitude ao princípio constitucional da autonomia privada, com fundamento art. 7º, XXVI, da Carta Magna.

Ainda quanto à análise dos parágrafos do art. 611-A, salta aos olhos, igualmente, o parágrafo que prevê a inexigibilidade de expressa indicação de contrapartidas recíprocas nos instrumentos coletivos negociados, indo de encontro ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, até então.

Por último, as mudanças de fato ensejam muitas discussões, posicionamentos contrários, afinal, trata-se de uma lei nova que rompe muitos paradigmas, indo de encontro à legislação trabalhista rígida a qual estávamos habituados. Todavia, é indispensável entendermos a necessidade da similitude entre as relações laborais, cada vez mais evoluídas, e o ordenamento jurídico, prestigiando os interesses sociais dos trabalhadores, bem como a manutenção da empresa, elemento essencial para

¹⁷² Art. 7º. XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

¹⁷³ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

que seja possível a contratação de mão de obra, e, como consequência, a preservação do emprego.

Logo, não é razoável pensarmos em pretensões exclusivas ao trabalhador, sem vislumbrar as mudanças dos designios sociais e econômicos, a subsistência empresarial, a qual gera riqueza e empregos. Nesse seguimento, basta assimilarmos que a nova legislação não tem o intuito de suprimir direitos irrestritamente e, para que haja limitação no que tange a prevalência do negociado sobre o legislado, o legislador elencou no art. 611-B da CLT os regramentos insuscetíveis de negociação nos pactos coletivos.

4. Restrição à prevalência do negociado sobre o legislado

Deve-se perceber que a finalidade da autonomia da vontade coletiva é a proteção e defesa dos interesses de determinado grupo de trabalhadores. É certo que não se trata de autonomia ilimitada, visto que a Lei n.º 13.467 de 2017 trouxe de forma expressa, por meio do artigo 611-B¹⁷⁴ introduzido na CLT, direitos que são

¹⁷⁴ 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

insuscetíveis de redução ou supressão, constituindo objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo.

A imposição legal se fundamenta na natureza jurídica dos direitos elencados no artigo, isto é, por serem normas de ordem pública, portanto, irrenunciáveis. Aliás, outros direitos não poderão ser objeto de transação em razão dos regramentos constitucionais, de indisponibilidade absoluta.

No referido dispositivo há a expressão "exclusivamente", trazendo a ideia de taxatividade do rol, todavia, conforme entendimento majoritário e razoável, é possível declarar a nulidade de cláusula de convenção e acordo coletivo quando contrariar princípios ou valores constitucionais¹⁷⁵.

A nova regra representa um limitador à autonomia da vontade coletiva, como meio de proteção aos direitos fundamentais trabalhistas, de forma que, restou preservado o núcleo substancial dos direitos laborais, em consonância com o eixo protetor oriundo do direito individual do trabalho. Aliás, o princípio da adequação setorial negociada não deixou de ser um regramento de observância obrigatória nas negociações coletivas.

A valorização da autonomia negocial encontra fundamento na Constituição Federal, negociar não é sinônimo de precarização de direitos. Acerca da questão, explica Sólton Cunha que:

O art. 7º, inciso XXVI, garante aos trabalhadores o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, e integra o rol de garantias fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais. A Convenção nº 154 da OIT, incorporada à legislação nacional, afirma aos sindicatos o direito de decidir e negociar a pauta de reivindicações em liberdade, sem indesejável interferência do governo. Ademais, os incisos VI, XIII e XIV, ao disporem sobre os direitos pertinentes à irredutibilidade salarial, jornada de trabalho não superior a oito horas e jornadas de seis horas em situações de turnos ininterruptos, prevêm expressamente a ressalva da aplicação dos direitos em caso de negociação

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.

¹⁷⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 129.

coletiva. Em suma, a Constituição valida as normas coletivas, prestigiando a autonomia da vontade coletiva¹⁷⁶.

Portanto, o que se pretende demonstrar, é que o art. 611-B da CLT cumpre o papel progressista de proteção aos direitos trabalhistas, quando confirma os dispositivos constitucionais fundamentais. Nessa perspectiva, nos dizeres de Ricardo Souza Calcini:

Claro está, portanto, que a autonomia negocial deve respeitar o “núcleo duro” do Direito do Trabalho, formado por normas de fonte estatal (imperativas e de ordem pública), pautadas pelos princípios da proteção e da irrenunciabilidade. Exemplos disso são os direitos relativos à liberdade e à livre associação sindicais, cuja supressão e/ou redução não podem ser objeto de negociação coletiva¹⁷⁷.

O que se tem discutido, ademais, é a constitucionalidade da exclusão das regras sobre duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Sobre a temática, vejamos o Enunciado 11 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

Controle de constitucionalidade e de convencionalidade do parágrafo único, do art. 611-B da CLT. Busca da proteção do Trabalho como elemento de emancipação social e fonte de dignidade. Defesa da proteção à saúde do trabalhador. Regras sobre duração do trabalho e intervalos são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, XIII, XIV e XXII, 170, 196, 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal, arts. 3º, “e”, 4º e 5º, da Convenção 155 da OIT.

Finalmente, no que tange ao dispositivo ora analisado, Thereza Nahas enuncia que o “legislador não precisaria ter descido a tais minúcias, pois a situação já está delimitada pela Constituição Federal”, todavia o fez com a finalidade de não deixar dúvidas quanto à intangibilidade dos direitos mínimos dos trabalhadores¹⁷⁸. Denota-se, portanto, que o art. 611-B assegura direitos constitucionais e outros direitos que compõe um núcleo mínimo civilizatório, preservando direitos trabalhistas insuscetíveis de redução ou supressão.

¹⁷⁶ CUNHA, Sólton. **A prevalência do negociado sobre o legislado, como proposto na reforma, é constitucional?** Disponível em <https://www.oabsp.org.br/noticias/2019/07/a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-como-proposto-na-reforma-e-constitucional->. Publicado em 04 de julho de 2019. Acesso em 16 de fevereiro de 2021.

¹⁷⁷ CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 191, p. 39-54, 2018.

¹⁷⁸ NAHAS, Thereza. **O novo Direito do Trabalho: institutos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 248.

5. Função social da empresa e a preservação dos empregos como justificativa da flexibilização

O conceito de função social da empresa é aberto e indeterminando, isto porque, comporta diversas variáveis oriundas das demandas sociais. Todavia, é possível estabelecer, de forma genérica, que a mencionada função representa, sobretudo, um encargo de utilidade perante a população, ou seja, além dos interesses particulares decorrentes do direito à propriedade, há um dever da empresa de suprir um interesse social comum.

Os artigos 5º, XXIII e 170, III da Constituição Federal confirmam que a propriedade atenderá à sua função social, sendo certo que, já que não há ressalvas, diverso não o será com a propriedade empresária. Isto é, a função social da empresa é, então, uma derivação natural da função social da propriedade¹⁷⁹.

Nessa perspectiva, a função social da empresa representa uma série de condutas que a entidade empresária, sem deixar de buscar suas propensões, adota perante a sociedade, na medida em que o Estado, por meio de lei, exige.

Destarte, a manutenção e a geração de empregos representam o exercício da função social da empresa sob à égide do preceito constitucional econômico que instituiu a busca pelo pleno emprego¹⁸⁰.

Ainda, a doutrina enuncia a preservação da empresa como princípio de proteção à atividade econômica, classificando o vocábulo “empresa” em seu chamado perfil funcional, conforme concepção do jurista italiano Alberto Asquini¹⁸¹. Efetivamente, importa salientar que a preservação das empresas como forma de garantia dos postos de trabalho empregos é um caminho contra o desemprego estrutural que assola o Brasil.

¹⁷⁹ Art. 5º, XXIII - a propriedade atenderá a sua função social; Art. 170, II - função social da propriedade;

¹⁸⁰ Art.170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII - busca do pleno emprego;

¹⁸¹ ASQUIN, Alberto apud NEGRÃO, Ricardo. **Preservação da empresa**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 23.

Mister consignar que não há cumprimento de função social sem a preservação da empresa. Maria Helena Diniz esclarece que "A empresa, como atividade econômica organizada, deve ser preservada por gerar lucro, emprego e tributos"¹⁸².

Aliás, a legislação infraconstitucional ratifica que, em razão da função social, há necessidade de preservação da entidade empresarial, sempre que possível, pois gera riqueza econômica e, por esta razão, cria emprego e renda, contribuindo para o crescimento e o desenvolvimento do país¹⁸³. Ressalta-se, nesse aspecto, que o Projeto de Lei do Novo Código Comercial (PL 1.572/11), em seu artigo 7º também traz expressamente a relevância da empresa dentro da sociedade.¹⁸⁴

Nota-se, inclusive, que o STF¹⁸⁵ se dirige para um posicionamento de reconhecimento da "função social" – positiva, reitera-se – que a empresa desempenha para o bom funcionamento da economia e do pleno emprego. Diversos fundamentos constitucionais, como a livre-iniciativa, princípios da ordem econômica, a busca do pleno emprego, além de princípios "implícitos" de efetividade da ordem econômica, são a ela atrelado¹⁸⁶.

Sob à égide constitucional, Fábio Ulhoa Coelho ensina que:

A Constituição Federal reconhece, por meio do princípio da função social da empresa, o qual é implícito, que são igualmente dignos de proteção jurídica

¹⁸² DINIZ, Maria Helena. **Importância da função social da empresa**. Revista Jurídica, Curitiba, v. 02, 2018. p. 396. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815/371371482>. Acesso em: 25 nov. 2020.

¹⁸³ Lei 11.101/2005: Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica

¹⁸⁴ Art. 7º. A empresa cumpre sua função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita.

¹⁸⁵ STF. Falência e recuperação judicial. Inexistência de ofensa aos arts. 1º, III e IV; 6º; 7º, I; e 170 da CF de 1988. (...) Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial. Não há, também, inconstitucionalidade quanto à ausência de sucessão de créditos trabalhistas. Igualmente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários. Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho. [ADI 3.934, rel. min. Ricardo Lewandowski, j. 27-5-2009, P, DJE de 6-11-2009.] Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigobd.asp?item=%201663>. Acesso em 24.11.2020

¹⁸⁶ TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional da empresa**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p.94

os interesses metaindividuais, de toda a sociedade ou de parcela desta, potencialmente afetados pelo modo com que se empregam os bens de produção¹⁸⁷.

Outrossim, cumpre asseverar que, para que reste assegurada a função social da empresa, com o intuito precípua de garantia e manutenção dos postos de emprego, imprescindível é que se privilegie a autonomia privada, a livre iniciativa.

Aqui, se perfaz elucidar que menos intervenção estatal, possibilitando o exercício da autonomia privada e uma flexibilização de direitos responsável necessária, assegura o cumprimento da função social da empresa de forma plena, vez que não se trata de supressão de direitos sociais, mas sim de preservação da empresa e, como consequência, da garantia dos postos de emprego.

A empresa é um polo de interesses sociais e econômicos e, indubitavelmente, sem a sua continuidade, não há economia, não há criação ou manutenção dos postos de empregos. Brillantemente, Maria Helena Diniz nos ensina que:

A empresa (atividade econômica organizada) é o centro da economia democratizada, tendo por base a governança corporativa, a produção e a circulação de bens e serviços, beneficiando empresário, empregados, sociedade de consumo, e por diretriz os princípios constitucionais (CE, art. 170, I a IX): soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor e do meio ambiente, redução de desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte, constituídas e sediadas no Brasil¹⁸⁸

Consoante ao que foi exposto, a empresa deverá, com fundamento nos artigos 5.º, XXIII, e 170, III, atender à função social e, no desempenho deste atributo, será capaz de gerar empregos, de manter a sobrevivência de inúmeras famílias. Sob essa égide, como manter a sua pertinente função social com tanto intervencionismo estatal? A empresa é capaz de sobreviver e salvaguardar os postos de trabalho sem flexibilização de direitos trabalhistas e sem autonomia privada negocial?

¹⁸⁷ COELHO, Fábio Ulhôa. **Curso de Direito Comercial**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 75.

¹⁸⁸ DINIZ, Maria Helena. **Importância da função social da empresa**. Revista Jurídica, Curitiba, v. 02, 2018. p. 408. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815/371371482>. Acesso em: 25 nov. 2020.

São perguntas que se perfazem e, sem pretender esgotar a temática, faz-se necessária a presente reflexão para que reste claro que, a flexibilização de direitos oriunda da reforma trabalhista, e aqui estamos falando especificamente da prevalência do negociado sobre o legislado, não pode ser enxergada como um meio de supressão de direitos.

Arion Sayão Romita adverte que o Brasil se encontra assolado pelo desemprego estrutural, de modo que a flexibilização representa um meio eficaz para reverter a crise:

No Brasil, a globalização da economia produz efeitos correspondentes aos registrados no primeiro mundo, observadas as características de um país ainda em vias de desenvolvimento. Aqui, os problemas são agravados pela necessidade de integração econômica de consideráveis segmentos sociais marginalizados. O maior impacto localiza-se nos efeitos nocivos do desemprego. Na Europa, preocupa o desemprego aberto. No Brasil, além deste, há o subemprego e o crescimento do emprego informal, subprodutos da economia subterrânea, clandestina, marginal ou oculta¹⁸⁹.

Maiores negociações e, ampliação da autonomia negocial possibilita a subsistência da empresa, em suas mais variadas modalidades, no mercado econômico, o que por certo, garante a manutenção dos postos de trabalho.

O que se pretende expor, reside na questão de que não há função social sem a garantia da autonomia da vontade. Uma legislação rígida e contratos de trabalho insuscetíveis de negociação, não protege, pelo contrário, enseja dispensas imotivadas, pela impossibilidade de adimplemento de um rol extenso de haveres trabalhistas.

Faz-se necessário esclarecer, que embora a reforma trabalhista seja questionada sob o fundamento de mitigação ou até afastamento do princípio protetor, cumpre salientar que a legislação deve acompanhar os novos ditames da sociedade. A lei trabalhista engessada, fruto da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, não vem acompanhando as novas formas de trabalho na atualidade.

¹⁸⁹ ROMITA, Arion Sayão apud CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Aliás, vivenciamos um período de crise econômica, agravado pela pandemia da covid-19. A prioridade precisa ser a manutenção dos postos de trabalho para que a entidade empresarial cumpra a sua função social. Não satisfaz os anseios da sociedade a garantia de inúmeros direitos, sem que estes sejam percebidos por uma parcela relevante da população.

Como relatado, o Brasil enfrenta no momento presente uma alta taxa de desemprego e a tendência do trabalho informal cresce a cada dia. É importante deixar claro, que não se defende aqui a supressão dos direitos trabalhistas, pelo contrário. A possibilidade de flexibilização via acordo coletivo pode, inclusive, ampliar direitos contidos na legislação infraconstitucional e constitucional.

Finalmente, o que se pretende exteriorizar neste trabalho é: a autonomia privada garantida pelos acordos e convenções negociais é hábil a garantir e ampliar direitos. Não se trata de redução de direitos, mas sim de salvaguardar a autonomia privada das empresas, que são entes capazes de, inclusive, criar outras garantias oriundas do contrato de trabalho.

De fato, a função social da empresa é um meio de efetivação de direitos fundamentais e isso ocorre quando da garantia dos postos de trabalho.

6. A quarta revolução industrial como justificativa da flexibilização

A industrialização ao longo do tempo gerou impactos diretos na sociedade e na economia, no Brasil e no mundo, o que ensejou a manifestação de quatro revoluções industriais. Nesse aspecto, a palavra “revolução” significa mudança abrupta e radical¹⁹⁰ e, segundo Klaus Schwab “em nossa história, as revoluções tem ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e econômicas.¹⁹¹”

Em uma análise cronológica, a Primeira Revolução Industrial ocorreu entre 1760 e 1840 em razão da construção das ferrovias, da invenção da máquina a vapor,

¹⁹⁰ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**: tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p. 16.

¹⁹¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**: tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p. 16.

dando início à produção mecânica. A Segunda Revolução Industrial iniciou no fim do século XIX, com o surgimento da eletricidade, da linha de montagem. Quanto à Terceira Revolução Industrial ocorrida em 1960, houve o fomento do desenvolvimento computacional e, por esta razão, também ficou conhecida com a revolução do computador ou digital¹⁹².

Superadas as três revoluções mencionadas, verificamos o surgimento da atual Quarta Revolução Industrial, fomentada pela tecnologia digital e pela conectividade onipresente, diferindo da Terceira Revolução, pois estamos diante de tecnologias mais refinadas, da chamada nanotecnologia, do sequenciamento genético, da realidade virtual. Nesse aspecto, Klaus nos explica que “o que torna a Quarta Revolução Industrial fundamentalmente diferente das anteriores é fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos¹⁹³.”

No Direito do Trabalho, a industrialização representa um relevante fator frente a própria razão de existência desta área e, por esta razão, as primeiras legislações relacionadas ao trabalho surgiram com o advento da Primeira Revolução Industrial.

Diante da Quarta Revolução Industrial ora vivenciada, devido a enorme gama de inovação tecnológica surgida, estamos nos deparando com novas formas de trabalho e, certamente, o direito laboral deverá estar em consonância com esse novo modelo de mercado. No que tange ao assunto, a Confederação Nacional da Indústria dispôs:

inovações em curso levam a grandes impactos para as relações trabalhistas, e evidencia a necessidade de que nossa legislação do trabalho esteja adequada e alinhada ao cenário tecnológico e sociodemográfico que se tem pela frente, para que possa absorver estas mudanças e, com isso, promover uma profícua relação entre empregado e empregador, reduzir a insegurança jurídica, estimular investimentos, gerar mais empregos e aumentar a competitividade¹⁹⁴.

¹⁹² SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**: tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p. 17.

¹⁹³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**: tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. p. 17.

¹⁹⁴Confederação Nacional da Indústria. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. CNI. Brasília, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

A confederação acrescenta sobre a diferença entre Quarta Revolução Industrial e as demais e sobre a possível redução dos postos de trabalho:

A indústria 4.0, ou a chamada 4ª Revolução Industrial, se difere em relação às demais na velocidade da transformação e no alto grau de volatilidade do mundo do trabalho em virtude da alta capacidade das máquinas inteligentes. A inteligência artificial permite que os sistemas aprendam e aprimorem suas máquinas. Em breve, todas as indústrias terão inteligência artificial para tratar seus dados, sua imagem e aprimorar sua linha de produção.

E essa transformação radical significa redução de empregos? Não. Pelo contrário, significa a criação de novos postos de trabalho, com novas atividades. T tamanha mudança demandará qualificação profissional, multidisciplinariedade, e adaptação do perfil profissional à capacidade técnica frente às inovações tecnológicas. A clássica relação de emprego tende a se transmutar para uma relação com maior flexibilidade no trabalho, seja em relação ao local de prestação do serviço, seja no horário. A característica mais pujante do novo modelo de trabalho é a autonomia do empregado.

Não obstante a visão da Confederação Nacional da Indústria, vejamos o que nos ensina Domenico de Masi:

As novas tecnologias conseguem cada vez mais suplantar o trabalho humano, não só nas atividades físicas dos serventes como também nas intelectuais, dos profissionais liberais; os progressos organizacionais conseguem combinar sempre melhor os fatores produtivos, de modo a obter um número crescente de produtos por um número decrescente de horas trabalhadas; a globalização permitiu instalar as fábricas do Terceiro Mundo e atingir bens e serviços em países ainda que muito distantes, evitando produzi-los no lugar; diminuem os casos e os períodos de doença para os quais as substituições são cada vez menos necessárias; ampliam-se as privatizações, que se traduzem fatalmente em reduções dos quadros funcionais.¹⁹⁵

Portanto, não é possível afastar a ideia de que o enriquecimento das tecnologias poderá gerar desemprego, de forma que, se o trabalhador não se preparar, o desemprego será o destino final. Igualmente, se a empresa não acompanhar os novos desígnios tecnológicos, restará ultrapassada e não sobreviverá no mercado.

É incontroverso que estamos vivendo uma ruptura, uma fase de transição. A celeridade no surgimento de diversas tecnologias só aumenta, são novos computadores, novos dispositivos de comunicação, além da evolução célere na

¹⁹⁵ MASI, Domenico De. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: Figueiredo, 2011.p. 14

automação. Estamos cercados por startups: *Uber*, *Airbnb*, *Ifood*, *Nubank* e afins já são demasiadamente familiares e fazem parte do dia a dia de um número expressivo da população. A *Apple* atingiu a marca de um bilhão de Iphones ativos no mundo e isso significa um Iphone para cada oito pessoas¹⁹⁶. E quais são os reflexos desse cenário nas relações de trabalho?

Estamos vivendo a “era da Uberização”, ou seja, estamos diante de um processo de modernização das relações de trabalho impulsionada pela Quarta Revolução Industrial, guiada pela inteligência artificial e pela automação. Neste novo modelo o trabalhador tem total autonomia, é gestor do seu próprio tempo, bem como gerencia a sua própria atividade. Sobre a temática, Ludmila Costhek Abílio e André Monici Sabino ensinam:

“O desenvolvimento tecnológico estabelecido, entre outros, pela robótica, nanotecnologia e tecnologia da informação, tem promovido transformações significativas no mundo do trabalho. Novas formas de controle, organização e gestão hoje se tornam mais reconhecíveis através do trabalho mediado pelas plataformas digitais. Valendo-se de sofisticados sistemas de gerência operados por algoritmos, as empresas-aplicativo apostam no discurso do empreendedorismo para dispensar aos seus ‘parceiros’ o tratamento jurídico de trabalhadores autônomos ou independentes¹⁹⁷.”

Ademais, tem-se discutido sobre a chamada *gig economy*, também conhecida como economia *freelancer* ou sob demanda ou, ainda, como a economia “dos bicos”, a qual representa o resultado da flexibilização do mercado de trabalho diante da era digital, que favorece a prestação de trabalhos temporários ou de curto prazo, além de profissionais autônomos, freelancers e serviços como *Uber* e *Airbnb*¹⁹⁸. Nesse sentido, a *gig economy* é formada por milhões de trabalhadores que deixaram o ambiente estável dos escritórios para conduzir suas próprias vidas profissionais da

¹⁹⁶ JUNQUEIRA, Felipe. **Apple tem 1 bilhão de iPhones ativos no mundo e pode bater recorde em 2021**. 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/smartphone/apple-tem-1-bilhao-de-iphones-ativos-no-mundo-e-pode-bater-recorde-em-2021-173709/>. Acesso em: 24 mar. 2021.

¹⁹⁷ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

¹⁹⁸ JOVANA, Samanta. **O que é Gig Economy? Tudo o você precisa saber para fazer parte dessa tendência**. 2018. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/gig-economy/>. Acesso em: 29 mar. 2021.

maneira que bem entenderem¹⁹⁹. Márcia Sanz Burmann e Maria Alexandra André Borba pontuam “A definição corrente de *gig economy* pressupõe, portanto, *grosso modo*, contratantes de trabalhadores pontuais e sem vínculo sob a intermediação de plataformas digitais”²⁰⁰.

Nas palavras de Valério de Stefano a *gig economy* abrange duas principais modalidades de trabalho: o *crowdwork* e o *work on-demand*²⁰¹. A primeira representa uma forma de trabalho transferida para um grupo de trabalhadores, via internet ou por outro meio de compartilhamento de dados. Nesta modalidade, por meio de plataformas da internet, as empresas oferecem trabalho (“*crowdsourcing*”), que podem ser assumidos por membros registrados da plataforma, os “*crowdworkers*”. Pode tratar-se de tarefas mínimas, como produção de texto ou categorização de dados, mas também de tarefas de vulto, como programação²⁰².

A segunda, denominada como *work on demand*, nas palavras de Uriel Paranhos Loureiro e Bruno Gomes Borges da Fonseca “o trabalhador é contratado para operar em uma plataforma virtual a partir de um contrato a fim de realizar serviços específicos aos consumidores que os demandam via aplicativo disponibilizado pela plataforma”²⁰³.

Nota-se, de fato estamos inseridos na Quarta Revolução Industrial e, certamente, já se observa os demasiados impactos nas relações de trabalho. São muitas mudanças, na verdade, trata-se de um novo contexto laboral pautado em maior autonomia por parte do empregado, flexibilidade em todas as vertentes, seja no horário, seja na forma de gerenciar a própria atividade e, sobretudo, se tem visto a

¹⁹⁹ JOVANA, Samanta. **O que é Gig Economy? Tudo O você precisa saber para fazer parte dessa tendência**. 2018. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/gig-economy/>. Acesso em: 29 mar. 2021.

²⁰⁰ BURMANN, Marcia Sanz; BORBA, Maria Alexandra André. A *gig economy* e a organização sindical. **Revista dos Tribunais**, v. 207, p. 323-340, nov/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em: 02 mai. 2021.

²⁰¹ STEFANO, Valerio De. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. ILO Conditions of Work and Employment Series. v. 71, p. 1-43. Geneva: 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso em: 22 de março 2020.

²⁰² CROWDWORD na Alemanha: **É esse o futuro do trabalho?** Deutschland. 2018. Disponível em: <https://www.deutschland.de/pt-br/contact>. Acesso em: 29 mar. 2021.

²⁰³ LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Crowdwork e o Trabalho on Demand: A Morfologia Do Trabalho No Início Do Século XXI. Argumenta Journal Law**, Jacarezinho - PR, n. 32, p. 175-190, jul. 2020.

predominância da visão empreendedora em detrimento do modelo clássico do operariado.

Logo, diante dos desdobramentos apontados no que tange ao trabalho, verifica-se a imperiosa necessidade de flexibilização de direitos para que a norma trabalhista, em sentido lato, esteja em conformidade com a nova realidade de mercado. Até porque, como proteger o trabalhador sem a permissividade da flexibilização via negocial? Certo é que a negociação coletiva representa um meio hábil no que tange a proteção de direitos dessa nova gama de trabalhadores e, inclusive, a OIT já vem tratando sobre o tema como nos explicam Marcia Sanz Burmann e Maria Alexandra André Borba:

A OIT já vem mapeando esse quadro e tem publicado estudos nos quais há um diagnóstico da situação atual, cumprindo seu papel de fomentar a regulação de iniciativas que propiciem o exercício da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva no âmbito da *gig economy*, o que provavelmente culminará, em futuro próximo, numa convenção específica sobre o tema²⁰⁴.

A preocupação da OIT se verifica no sentido que os trabalhadores das plataformas digitais, embora não se enquadrem no conceito clássico de empregado, são trabalhadores lato sensu e, portanto, não podem ficar desamparados, de modo que devem ser garantidos os direitos sociais mínimos. Nessa perspectiva, “a organização coletiva dos trabalhadores, de maneira a lhes dar voz e representação, culminando na negociação coletiva, é uma das melhores formas para a obtenção de condições de trabalho mais justas”²⁰⁵, como ensinam as autoras acima mencionadas.

Portanto, percebe-se que a flexibilização de direitos pela via negocial permanece essencial ao cenário juslaboral e, tal circunstância restou majorada com a Quarta Revolução Industrial e seus respectivos desdobramentos. Bem assim, é importante salientar, que independente do trabalho nas plataformas digitais, as atividades e horário flexíveis, a amplitude da autonomia dirigida ao empregado, bem

²⁰⁴ BURMANN, Marcia Sanz; BORBA, Maria Alexandra André. A gig economy e a organização sindical. **Revista dos Tribunais**, v. 207, p. 323-340, nov/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em: 02 mai. 2021.

²⁰⁵ BURMANN, Marcia Sanz; BORBA, Maria Alexandra André. A gig economy e a organização sindical. **Revista dos Tribunais**, v. 207, p. 323-340, nov/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em: 02 mai. 2021.

como o maior poder de negociação, seja no estabelecimento comercial, seja no âmbito sindical, representam uma real tendência a ser verificada na atualidade e, certamente, a legislação infraconstitucional precisa estar em consonância.

7. A pandemia da covid-19 como justificativa da flexibilização

No fim de 2019, na China, foi registrado o primeiro caso de contaminação pelo vírus *SARS-CoV-2* e, poucos meses depois, em 11 de março de 2020, a OMS declarou que estávamos vivendo a pandemia do Coronavírus ou, ainda, da COVID-19, a qual vem gerando incontáveis impactos na sociedade mundial. Foram muitas mortes²⁰⁶, busca incansável pela cura²⁰⁷, economia paralisada, encerramento de atividades empresariais, desemprego, fechamento de fronteira, privação de liberdade, desigualdade, dentre outras ocorrências.

Por conseguinte e não poderia ser diferente, os reflexos advindos da crise pandêmica se vislumbram nas relações de trabalho, nos contratos individuais, nas negociações coletivas, no ramo jurídico trabalhista como um todo.

Para o enfrentamento da pandemia no que tange à manutenção dos postos de trabalho e para a garantia de subsistência dos trabalhadores e suas famílias, o Presidente da República Jair Messias Bolsonaro adotou Medidas Provisórias²⁰⁸, prevendo a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, o adiantamento de férias, a concessão de férias coletivas sem autorização do Ministério da Economia, a redução salarial, o banco de horas por acordo coletivo ou individual formal, com possibilidade de compensação por até 18 meses após o término do estado de calamidade pública, o teletrabalho, dentre outros, em razão da Calamidade Pública reconhecida no Decreto nº 6, de 20 março de 2020.

²⁰⁶ Em 23 de março de 2021, segundo a Our World In Data, já haviam 123.799.328 de pessoas contaminadas e 2.725.607 de mortes confirmadas no mundo em decorrência do Coronavírus.

²⁰⁷ Atualmente, segundo a OMS, existem pelo menos 165 vacinas contra a covid-19 sendo desenvolvidas mundialmente. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-em-que-pe-estao-as-6-vacinas-mais-adiantadas-contra-a-covid-19>. Acesso em 23 de março de 2021.

²⁰⁸ A Medida Provisória 927 e a Medida Provisória 936, convertida na Lei 14.020/2020, ambas de 2020, merecem destaque no que tange aos direitos trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/quadro_portaria.htm . Acesso em 23 de março de 2021.

Percebe-se, diante das Medidas Provisórias adotadas pelo Governo Federal, que a flexibilização de direitos pela via negocial tornou-se indispensável para a proteção dos postos de trabalho, para a sobrevivência dos trabalhadores e de suas famílias, para a proteção do trabalho digno em face da precarização, bem como para a manutenção da empresa, confirmando a relevância da autonomia negocial para o cenário das relações trabalhistas. Nesse aspecto, a Medida Provisória n.º 936 de 2020 previa a possibilidade da convenção ou do acordo coletivo de trabalho estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos na Medida Provisória²⁰⁹.

Bem assim, reafirmou-se a importância da representatividade sindical quando restou estabelecido que § 4º, do art.11, da Medida Provisória n.º 936 de 2020 que “Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deveriam ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”.

Ademais, os desdobramentos da pandemia nas relações de trabalho são inesgotáveis e com o tempo, talvez, seja possível verificar de fato quais foram as consequências. Por ora, o que se percebe é que a flexibilização de direitos responsável, pela via negocial, representa um instrumento de garantia de direitos mínimos e, principalmente, é capaz de manter os postos de trabalho ativos. Nesse mesmo cenário, observa-se o quão relevante é a representatividade dos sindicatos para a garantia dos direitos dos trabalhadores.

Não obstante a necessidade de representação sindical, ainda mais neste período de crise, percebe-se que a Lei n.º 14.020 de 2020, a qual representa a convolação da MP n.º 936, ampliou a autonomia negocial individual em detrimento da coletiva, o que pode ensejar uma certa insegurança jurídica. Entretanto, há que se destacar, que se trata de uma medida vigente enquanto perdurar o estado de calamidade pública decretado e, em razão do momento vivenciado, negociar no

²⁰⁹ Art. 11. § 1º - A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.

âmbito empresarial como uma medida de urgência representa um procedimento mais célere.

Questiona-se se não foi negligenciada a representação sindical pela permissividade de redução salarial por acordo individual, contrariando o preceito constitucional – Art. 7º, VI, CF²¹⁰, todavia, é importante consignar que estamos diante de um motivo de força maior amparado pelo art. 501 da CLT e, por esta razão, ampliou-se a autonomia individual. Nas palavras de Adalberto Martins e Chrstianne Gourgel as reduções salariais devem ser ajustadas por meio de convenção ou acordo coletivo com fundamento na Constituição Federal:

Em suma, a redução salarial pura e simples, mesmo em tempos de Covid-19, deve ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI, CR), salvo se houver observância do que dispõe a Lei 14.020, de 06/07/2020, oriunda de convalidação da Medida Provisória 936/2020 (LGL\2020\3688), e não temos dúvidas em afirmar que as entidades sindicais representativas dos trabalhadores estão preparadas para o pleno exercício da autonomia privada coletiva para mitigar os efeitos nefastos da já mencionada pandemia e saberão reconhecer a necessidade de redução de salários em várias situações, sem desprezar o direito dos trabalhadores à manutenção do vínculo de emprego enquanto persistir a respectiva redução salarial, nos exatos termos do art. 611-A, § 3º, da CLT (LGL\1943\5), acrescentado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), e que se encontra em perfeita sintonia com o art. 2º da Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711).

De toda forma, o escopo da presente pesquisa não é a discussão da constitucionalidade da legislação, nem tampouco se as Medidas Provisórias adotadas são ou não razoáveis, ou até mesmo compatíveis com o Ordenamento Jurídico. O que se pretende demonstrar, diante do contexto pandêmico ora vivenciado, é a importância da flexibilização de direitos, seja no âmbito coletivo, seja no âmbito individual, bem como a importância dos sindicatos no movimento flexibilizatório efetivando justa representação da classe dos empregados.

O que se percebe, certamente, é que em períodos de crise, sobretudo, as negociações coletivas são meios eficazes na proteção de direitos, na manutenção dos postos de trabalho, na preservação das empresas. Bem assim, a calamidade pública decretada em decorrência da pandemia, justifica, inclusive, a ampla flexibilização de

²¹⁰ Art. 7º. VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo

direitos, corroborando com a relevância do movimento flexibilizatório. Sobre a questão destaca-se o posicionamento de Thereza Nahas:

Se os sindicatos tiveram suas bases econômicas afetadas pela reforma de 2017, é certo que o momento presente é o ideal para que se mostrem como entidades indispensáveis ao equilíbrio das relações, demonstrando que a importância de sua existência é fundamental para o diálogo social em benefício de todos os trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não. São os sindicatos os legítimos representantes dos interesses dos trabalhadores e, como os agentes de saúde são indispensáveis ao atendimento da massa de pacientes enfermos, são eles a alma e o timão que apontará as melhores soluções, contribuindo para que não se concretize o receio dos empregados de que a crise desencadeada pela disseminação da COVID-19 possa provocar a perda de 40 milhões de postos de trabalho²¹¹.

É um período em que direitos devem ser sopesados e, claro, dentro dos limites da razoabilidade e da proporcionalidade. Não havia outra forma, senão a flexibilização para a proteção dos contratos de trabalho. Sobre a questão e para encermos o presente capítulo, brilhantemente Laura Muller Machado e de Ricardo Paes de Barros nos ensinam:

(...) o enfrentamento da pandemia também colocou em disputa a prioridade a ser dada a certos direitos humanos: direito à propriedade versus direito à habitação, direito à vida versus direito ao aprendizado e ao desenvolvimento²¹².

(...) crises são eventos intrinsecamente desiguais. Alguns grupos são naturalmente mais vulneráveis, outros não têm os recursos necessários para se proteger²¹³.

Com efeito, no decorrer do tempo será possível compreender quais foram as reais consequências da covid-19 para o cenário trabalhista. Certo é, que harmonizar a ordem econômica com o fim social em um período de uma crise sanitária avassaladora não é tarefa fácil. Aliás, presume-se que será um desafio para os julgadores analisarem e julgarem os casos concretos de um período com tantas incertezas jurídicas.

²¹¹ NAHAS, Thereza. **Tempos de Crise: A vez dos Sindicatos no marco de medidas para conter a crise social e econômica**: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. *Revista dos Tribunais*, [s. l.], v. 211, Maio/Junho 2020.

²¹² MACHADO. Laura Muller. **Legado de uma Pandemia**: 26 vozes conversam sobre os aprendizados para a política pública. Rio de Janeiro: Autografia, 2021. p. 21.

²¹³ MACHADO. Laura Muller. **Legado de uma Pandemia**: 26 vozes conversam sobre os aprendizados para a política pública. Rio de Janeiro: Autografia, 2021. p. 27.

CAPÍTULO IV. HARMONIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COM FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS PELA VIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A reforma trabalhista trouxe significativas discussões no que tange ao princípio protetor, núcleo do direito do trabalho. Nesse contexto, fala-se em mitigação do citado princípio e, minoritariamente, em supressão do viés protecionista no âmbito das relações de emprego.

A partir da nova redação oriunda da Lei n.º 13.467, enuncia-se que houve uma redução da carga de proteção sob o fundamento de redução de desemprego e inclusão no trabalho conforme a exposição de motivos:

Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora.²¹⁴.

Por outro lado, não nos parece que estamos diante de uma mitigação ou supressão do caráter protetor do direito do trabalho brasileiro, mas sim de uma adequação da novel legislação ao novo contexto sócio econômico brasileiro. Estamos vivenciando, como já demonstrada, uma fase de ruptura advinda da Quarta Revolução Industrial e, além do mais, um período de evidente crise financeira agravada pelo cenário da pandemia da covid-19.

A utilidade de normas mais flexíveis deriva da necessidade de o direito laboral acompanhar os novos desígnios sociais e econômicos, sobretudo, para proteção dos postos de trabalho e, como consequência, da manutenção da subsistência mínima das famílias.

²¹⁴ Exposição de motivos da Lei n.º 13.467/2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961.

Ressalta-se, novas formas de trabalho e novas profissões têm surgido a todo instante. A título de exemplo destacam-se algumas profissões recentes que estão em ascensão: Engenheiro de Cibersegurança²¹⁵, Bioinformacionista²¹⁶, Gerontologia²¹⁷ dentre outras, o que demonstra a expansão do mercado em razão da chamada era digital²¹⁸. Vivenciamos um período de crescimento do empreendedorismo.

Corroborando a ausência de supressão do protecionismo, podemos ressaltar o que dispõe o próprio texto constitucional, sendo certo que o art. 7º, caput, por si só, já representa a dimensão protetiva essencial aplicada às relações de emprego²¹⁹.

A questão da flexibilização de direitos já se vislumbra há um longo período no direito trabalho e como nos ensina Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador²²⁰.

Trata-se, dessa forma, de uma legislação menos rígida, contudo, direitos fundamentais previstos no texto constitucional deverão, por óbvio, ser preservados. Ademais, o art. 611-B da CLT se propõe a resguardar direitos básicos insuscetíveis de pactos individuais ou coletivos e, por esta razão, não se vislumbra a desproteção dos trabalhadores.

²¹⁵ Em suma, o engenheiro de cibersegurança realiza as seguintes atividades: Criar, executar, implementar, supervisionar e atualizar todos os dispositivos de rede e sistemas de segurança para proteger a integridade dos dados de uma empresa; Realizar uma avaliação dos requisitos de segurança de uma empresa e estabelecer as melhores práticas, dentre outros.

²¹⁶ O **Bioinformacionista** é responsável por auxiliar na prevenção da reprodução humana e de doenças genéticas. Também tem como função fazer o mapeamento do genoma humano. Esse profissional pode atuar em indústrias farmacêuticas, fazendo medicamentos de acordo com a composição genética de cada ser humano.

²¹⁷ A **Gerontologia** é uma ciência que estuda o envelhecimento do ser humano, com o intuito de atender às necessidades emocionais, físicas e sociais do idoso. O profissional dessa área planeja, cria e organiza projetos que têm como intuito o bem-estar físico, psicológico e social do idoso.

²¹⁸ 10 profissões recentes e essenciais ao mercado de trabalho. **Guia da Carreira**, [s. l.], 1 abr. 2019. Disponível em: <https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/10-profissoes-recentes-e-essenciais-ao-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26 mar. 2021.

²¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...).

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 68.

Todavia, existem posicionamentos no sentido de que a flexibilização de direitos trazida pela nova lei desprotege, desconsiderando, portanto, a valorização da autonomia da vontade em detrimento da proteção do trabalhador, como se estivéssemos diante de um verdadeiro retrocesso social.

Reitera-se que as novas formas de trabalho, as mudanças de cunho social ensejam a necessidade de atualização das leis trabalhistas. No mesmo sentido, explica o Paulo Sergio Joao:

A legislação aplicável nem sempre está adequada às transformações dos modelos de prestação de serviços e de trabalho que, em razão da evolução dos meios de comunicação e de apropriação do trabalho, adotam na atualidade diferentes matizes²²¹.

A questão é que para uma parte dos operadores do direito a reforma trabalhista representa a precarização de direitos e, para outros, é um meio necessário para garantir a empregabilidade e dar maior segurança jurídica nas relações laborais em razão dos fenômenos da terceirização, dos avanços tecnológicos, das novas formas de trabalho, da crise econômica.

É importante aduzir que o Brasil enfrenta a maior taxa de desemprego desde 2012, o que restou agravado pela pandemia da Covid-19. Segundo o IBGE, 14 milhões de brasileiros encontram-se desempregados²²².

Os debates sobre o protecionismo na legislação trabalhista pós-reforma se estendem nos tribunais e é desmoderado falarmos em erradicação do protecionismo, consoante ao fato de que as decisões, com razão, permanecem sendo fundamentadas no princípio protetor. A título de exemplo, três ementas recentes, de Tribunais do Trabalho distintos, como nossos grifos:

DISPENSA OBSTATIVA. REINTEGRAÇÃO. Provado nos autos que, no curso do contrato de trabalho, havia situação sugestiva de doença que, mesmo não sendo de origem ocupacional, submetia o empregado a tratamentos médicos continuados, é de se considerar obstativa de direito a dispensa praticada, o que enseja nulidade e autoriza a pretendida reintegração do trabalhador. Esclareça-se, não obstante, que o reconhecimento da dispensa

²²¹ JOÃO, Paulo Sergio. **Reforma Trabalhista traz Flexibilização Responsável da CLT**. Conjur. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-13/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-traz-flexibilizacao-responsavel-clt>. Acesso em: 16 dez. 2020.

²²²IBGE. **Desemprego**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 22 fev. 2021.

obstativa, da sua nulidade e do direito à reintegração não equivale, necessariamente, à caracterização do direito da estabilidade provisória de que trata o art. 118 da Lei n. 8.213/91, tampouco ao advento do acidente de trabalho ou da doença profissional. Trata-se, em verdade, **da aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente**. Apelo provido ao enfoque²²³.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONFLITO DE NORMAS COLETIVAS AUTÔNOMAS: ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CRITÉRIO DE DEFINIÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, REGRA DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: CONGLOBAMENTO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Quando em conflito duas normas autônomas, a exemplo do acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, o critério para escolher a norma mais favorável é o do conglobamento, que analisa as fontes em conflito pelo seu todo, em seu conjunto, e não cláusula a cláusula. Deve ser escolhida aquela que, em seu conjunto, é mais favorável ao trabalhador, excluindo a aplicação da menos favorável. Aplicação do art. 620 da CLT e Súmula nº 88 deste Tribunal Regional. Provimento negado²²⁴.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. O C. TST tem reconhecido a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, em hipóteses de terceirização, por aplicação analógica do artigo 455, da CLT, caso a empresa interposta se mostrar inidônea econômica e financeiramente, tendo em vista a culpa in vigilando e in eligendo, consoante jurisprudência cristalizada através da Súmula nº 331, inciso IV, do C. TST. Ocorre que, **conforme o princípio da proteção ao trabalhador e a teoria do risco explicam, há uma preocupação em não deixar ao desabrigo o obreiro, pontificando uma responsabilidade indireta daquele que, embora não seja o empregador direto, tenha se beneficiado da atividade do trabalhador contratado pelo tomador de serviços**. Por outro lado, a subsidiariedade encontra fundamento nos princípios gerais de direito, cuja aplicação na área trabalhista é admitida pelo artigo 8º, da CLT, que também autoriza o julgador trabalhista a se socorrer da jurisprudência, ao enfrentar as questões que lhe são endereçadas pelas partes. A responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços não resulta de possível ilegalidade na relação estabelecida com a prestadora mas, sim, da proteção ao valor social do trabalho prestado em benefício daquela e, por decorrência, da função social do contrato (artigo 421, do Código Civil), em razão da qual este não pode resultar em perda dos direitos trabalhistas²²⁵.

O que se pretende expor, é que se analisarmos a legislação sob um viés de valorização da autonomia da vontade, por meio de negociações justas, pautadas na boa-fé, na razoabilidade, haverá harmonia entre o princípio protetor e o negociado sobre o legislado.

²²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Décima Turma. **Ementa**. Recurso Ordinário n. 00106287520185030174. Relator: Marcio Jose Zebende. Julgamento em 23 jul. 2020. **Diário Judicial Eletrônico**. Minas Gerais, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1146420087/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106287520185030174-mg-0010628-7520185030174>. Acesso em: 9 fev. 2021.

²²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Quarta Turma. **Ementa**. Recurso Ordinário n. 0020148-41.2015.5.04.0011. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse. Julgamento em 16 jun. 2018. **Diário Judicial Eletrônico**. Porto Alegre, 12 jun. 2020. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/469675333/recurso-ordinario-ro-201484120155040011/inteiro-teor-469675354>. Acesso em: 26 mar. 2021.

²²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Décima Sétima Turma. **Ementa**. Recurso Ordinário n. 1000823-39.2020.5.02.0433. Relator: Ivete Bernardes Vieira. Julgamento em 04 mar. 2021. **Diário Judicial Eletrônico**. São Paulo, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1179341213/10008233920205020433-sp>. Acesso em: 28 abr. 2021.

A negociação coletiva por não implicar em participação individual do empregado, mas sim de um grupo de trabalhadores representados, negociando com paridade de armas, de forma que não há que falar-se em desproteção. É o que explicam Thiago Chohfi e Marcelo Chaim:

No âmbito trabalhista, a lei estatal é protetiva do empregado, este que é considerado a parte mais fraca da relação de emprego, dependente economicamente do empregador. A negociação coletiva trabalhista, por não mais envolver apenas um empregado, mas o grupo organizado, não traz necessariamente a mesma proteção do direito individual do trabalho, sendo que a presença do sindicato, atuando em representação e assistência dos trabalhadores, pressupõe a negociação com forças proporcionais²²⁶.

Enfatiza-se que o reconhecimento da crise socioeconômica experimentada não implica em irrestrita desregulamentação ou desproteção dos direitos trabalhistas, o caminho a ser percorrido no movimento flexibilizatório negocial sofre limitação da legislação constitucional, de modo que, negociar significa garantir direitos e, ademais, se adequar ao novo contexto social e econômico.

Por que não investir em concessões recíprocas entre o grupo de trabalhador e o empregador como forma de garantia dos postos de trabalho e como meio de proteção dos direitos já conquistados? Não se defende nesta pesquisa a negociação irrestrita, até porque, se assim o fizesse, estaríamos diante de um verdadeiro retrocesso social.

As Convenções da OIT 98 de 1949 e 154 DE 1981²²⁷²²⁸, ambas ratificadas pelo Brasil, fomentam as negociações coletivas como meio de composição de conflitos

²²⁶ CHOEFI, Thiago; CHOEFI, Marcelo Chaim. **Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 52.

²²⁷ BRASIL. Decreto nº 49, de 27 de agosto de 1952. Promulga a **Convenção nº 98 da OIT**, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm#anexo7. Acesso em: 12 fev. 2021.

²²⁸ BRASIL. Decreto n. 1.256, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 154**, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 12 fev.2021.

coletivos de trabalho, corroborando com a tese de que negociar não é sinônimo de desproteger.

Assim, a Convenção nº 98 versa sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, tendo sido aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrando em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951. No Brasil, sua aprovação ocorreu pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952, do Congresso Nacional e sua ratificação aconteceu em 18 de novembro de 1952, entrando em vigor no país em 18 de novembro de 1953 (Decreto n. 33.196, de 29.6.53).

No que tange a Convenção 154 já abordada nesta pesquisa, cumpre acrescentar, que a sua finalidade é o incentivo e o prestígio das negociações coletivas, sem o excesso de intervencionismo estatal. Sobre a questão, explica Ana Paula Didier Studart:

Em suma, sob o prisma da normativa internacional ratificada pelo Brasil, as autoridades executivas legislativas e judiciárias devem não apenas estimular, incentivar e promover a negociação coletiva direta entre empregadores e trabalhadores, através de suas entidades sindicais, mas especialmente não as obstruir pelo excesso de intervencionismo restritivo daquilo que possa ser objeto das normas coletivas²²⁹.

A propósito, ainda sobre a crise econômica ora enfrentada, segundo o IBGE o PIB do Brasil encolheu 9,7% no segundo trimestre de 2020, na comparação com o trimestre anterior, auge do distanciamento social adotado para controle da pandemia da Covid-19. Nesse sentido, as quedas seguidas representam o menor resultado para a economia desde o início da série histórica, em 1996, segundo o Sistema de Contas Nacionais Trimestrais²³⁰.

²²⁹ STUDART, Ana Paula Didier. O negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista dos Tribunais**: Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 197, p. 33-55, jan/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em 11 jan. 2021.

²³⁰ BARROS, Alerrandre. **PIB tem queda recorde de 9,7% no 2º trimestre, auge do isolamento social**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28720-pib-tem-queda-recorde-de-9-7-no-2-trimestre-auge-do-isolamento-social>. Acesso em: 29 mar. 2021.

A situação é tão alarmante, que segundo o IBGE, o PIB em 2020 encontrou-se no mesmo patamar do final de 2009, auge dos impactos da crise global provocada pela onda de quebras na economia americana²³¹. De fato, a crise é visível e, a pandemia corrobora diretamente com a recessão técnica enfrentada²³² em 2020²³³.

Por outro lado, e como já demonstrado, as razões que corroboram com necessidade de flexibilização não se esgotam na crise econômica. Não se trata, ademais, de colocar na conta do empregado os obstáculos existentes. A proteção, oriunda do Direito Individual do Trabalho deve ser mantida, de modo a preservar o equilíbrio na relação contratual trabalhista.

A flexibilização manifesta-se como um meio necessário e indeclinável, de modo que, além de favorecer a relação trabalhista, democratizando a referida relação, viabiliza a concorrência empresarial no mercado, consoante ao fato de que um modelo de legislação demasiadamente rígido se revela, inclusive, como um obstáculo para a competitividade das empresas e para a empregabilidade, como já afirmado.

Portanto, pretende-se demonstrar que o princípio da proteção é corolário do direito individual em razão da hipossuficiência do empregado na relação individual. Por outro lado, no âmbito coletivo, vigora o princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Sem dúvidas, resquícios do princípio protetor se vislumbram no âmbito coletivo como uma forma de garantia de direitos mínimos existenciais e, nessa toada, o artigo 611-B oriundo da reforma trabalhista cumpre o papel de restrição dos direitos que não estão sujeitos a supressão, nem tampouco redução.

Ademais, desde muito tempo a negociação é vista como o melhor meio solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho, não só para fixar

²³¹ BARROS, Alerrandre. **PIB tem queda recorde de 9,7% no 2º trimestre, auge do isolamento social**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28720-pib-tem-queda-recorde-de-9-7-no-2-trimestre-auge-do-isolamento-social>. Acesso em: 29 mar. 2021.

²³² A recessão técnica é um termo usado para definir um período de dois ou mais trimestres consecutivos de queda no Produto Interno Bruto. Mas, atenção: a comparação é feita com os três meses anteriores, e não com o mesmo período do ano no ano anterior.

²³³ GUIMARÃES, Leonardo. **Entenda o que é recessão técnica e relembre o histórico de crises no Brasil**. CNN BRASIL. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/09/01/o-que-e-recessao-tecnica-e-quando-isso-ja-aconteceu-no-brasil>. Acesso em: 29 mar. 2021.

salários e estabelecer condições laborais, mas também para regular todas as relações de trabalho entre empregador e trabalhador²³⁴. Nesse aspecto, embora a consolidação do negociado sobre o legislado no Brasil tenha vindo com a reforma trabalhista, em países como a Itália e Espanha já se observa a prática há alguns anos. É o que ensina Ligia Ramia Munerati:

o novo artigo 611-A da CLT (LGL\1943\5) a trazer uma das maiores mudanças no cenário das relações industriais, seguindo os passos de países como a Itália e a Espanha, onde tal prática já é presente há alguns anos: introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência da matéria acordada sobre a matéria expressamente legislada indicada pelo legislador.²³⁵

Nessa perspectiva, a previsão legal da flexibilização de direitos pela via da negociação coletiva contida no art. 611-A da CLT não representa a supressão ou mitigação do princípio da proteção. Pelo contrário, o princípio protetor encontra-se em harmonia com a flexibilização por meio de negociação coletiva prevista na nova legislação, sendo importante salientar que o direito a negociação coletiva se encontra previsto no texto constitucional, corroborando com a assertiva de que negociação não é sinônimo de desproteção.

²³⁴ RUPRECHT, Alfredo Julio Otto. **Relações Coletivas de Trabalho**. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 261.

²³⁵ MUNERATI, Ligia Ramia. A importância do acordo coletivo e da convenção coletiva no direito do trabalho e a prevalência destes sobre os textos legais no Brasil e na Europa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 211 - 222, nov. 2017.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é uma expressiva conquista dos trabalhadores, fruto de muitas batalhas sociais ao longo do tempo, sendo certo que as negociações coletivas contribuíram assiduamente para o avanço da legislação.

De fato, não há como negar a evolução do ramo jurídico no decorrer dos anos, de maneira que foram alcançadas inúmeras garantias frente ao trabalhador hipossuficiente, garantindo-lhe a proteção oriunda do direito laboral, com a finalidade precípua de defesa de interesses individuais e coletivos.

Por intermédio das negociações coletivas devidamente fortalecidas na Constituição Federal de 1988, foi possível estabelecer melhores condições de trabalho de acordo com os interesses dos trabalhadores e das empresas, desempenhando o papel de fonte material na elaboração das normas positivadas e representando um relevante meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho, por meio da autocomposição.

Inclusive, a reforma trabalhista veio para ampliar o desígnio negocial que há muito tempo vinha perdendo a força e, a novel legislação, por certo, trouxe uma maior segurança jurídica quando da elaboração dos instrumentos negociais, os quais, muitas das vezes, limitavam-se a repetir os dispositivos infraconstitucionais e constitucionais vigentes.

De fato, a Lei nº 13.467 de 2017 trouxe mudanças para o cenário laboral. Nesta conjuntura, a alteração legislativa foi alvo de críticas da doutrina, sobretudo pela suposta mitigação do princípio protetor, no âmbito individual, ante a expressa permissividade da flexibilização de direitos por meio da negociação coletiva e, nesta pesquisa, pretende-se demonstrar a possível harmonização do princípio protetor com o movimento flexibilizatório negocial.

A reforma trabalhista trouxe de forma clara a vertente da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, da CLT), consolidando a flexibilização de direitos e, com isso, consumou-se a valorização da autonomia da vontade coletiva no

referido dispositivo legal. Nesse aspecto, o que se percebe é que a flexibilização de direitos rompeu com o rígido modelo celetista anterior a nova legislação.

Diante do cenário mundial atual, impulsionado pela globalização e por fortes interesses econômicos que transcendem barreiras territoriais, as relações de trabalho encontram-se cada vez mais flexíveis o que, por certo, traz a necessidade de impulsionamento das negociações das condições de trabalho, com a finalidade imediata de manutenção dos postos de trabalho e pela garantia de direitos dos trabalhadores.

É necessário fomentar a busca por novas conquistas, acompanhando, por óbvio, as mutações do mercado de trabalho, bem como a realidade econômica ora enfrentada. Conforme demonstrado, estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial e, com isso, novas formas de trabalho surgem a todo instante.

O fenômeno da “uberização” deixa evidente que o trabalho por meio das plataformas digitais representa uma tendência do mercado e, o Direito do Trabalho, deve acompanhar este novo formato. De fato, a nova forma de trabalho ainda não é regulamentada no Brasil e recentes decisões dos Tribunais do Trabalho confirmam a inexistência de vínculo empregatício.

Nessa perspectiva, o dinamismo das relações de trabalho traz a necessidade de fortalecimento das negociações coletivas para que, por intermédio dessas, direitos sejam preservados e outros, ainda, conquistados. Inclusive, as convenções e acordos coletivos podem representar um meio hábil para a regulamentação de direitos mínimos de novas categorias de trabalhadores. Reitera-se, flexibilizar a legislação por meio de uma negociação coletiva equânime é uma forma de garantia de proteção ao trabalhador, corroborando com a percepção de que é possível harmonizar o princípio protetor com negociado sobre o legislado.

Outrossim, a crise econômica que assola o Brasil corrobora com a necessidade de normas mais flexíveis. É patente que a situação é grave e, a pandemia da covid-19 vem aumentando de forma abrupta o desemprego no Brasil e, como demonstrado, empresas estão sendo extintas em razão da suspensão obrigatória das atividades.

Portanto, ampliar a autonomia da vontade negocial, nos termos do que estabelece o art. 611-A da CLT não tem o condão de mitigar o princípio protetor do Direito do Trabalho e sim se adequar ao novo contexto. Por óbvio, as negociações devem ocorrer dentro dos limites estabelecidos pela legislação, pautadas em princípios éticos, de acordo com os interesses dos trabalhadores e das empresas para que tenhamos uma justiça social.

Dessa forma, para que estejamos diante da harmonização do princípio protetor com a flexibilização via negocial, é necessário que o desenvolvimento econômico tenha como finalidade o alcance de uma justiça social, ou seja, a busca pelo bem comum. A flexibilização deve ter como fundamento o interesse convergente das partes da relação de trabalho.

Evidencia-se, ademais, que o art. 611-B da CLT cumpriu o papel protetor quando taxativamente enunciou os direitos que são insuscetíveis de redução ou supressão por intermédio das convenções ou acordos coletivos, sendo certo que se percebe a limitação à autonomia da vontade privada no que se refere às normas de ordem pública.

Certo é que a nova realidade legislativa impactou as relações de emprego, porém, a amplitude da autonomia negocial é capaz de produzir efeitos positivos aos trabalhadores. Nesse sentido, os sindicatos fortalecidos são capazes de garantir direitos e, sobretudo, de manter os postos de trabalho.

Aliás, a existência de sujeitos equivalentes possibilita a mitigação da proteção excessiva, típica do Direito Individual do Trabalho. No Direito Coletivo a proteção do direito do trabalhador estaria assegurada na aparição de um ser coletivo obreiro robusto, capaz de lutar de forma isonômica com o sujeito coletivo empresarial pelos direitos de sua classe.

Outras formas de trabalho, a quarta revolução industrial, a pandemia da covid-19, dentro outros, nos leva a perceber a necessidade de diminuição da rigidez das leis trabalhistas. Contratos mais flexíveis são necessários diante do novo cenário socioeconômico. O Direito deve acompanhar os desígnios sociais e, esta adequação não representa desarmonia com o protecionismo.

Portanto, vislumbra-se ser possível harmonizar a necessária proteção oriunda do direito individual do trabalho quando se fala em flexibilização de direitos pela via da negociação coletiva vez que esta representa um meio pacífico de autocomposição, de criação de novos direitos e, sobretudo de democratização das relações trabalhista. Enfatiza-se, negociar não é sinônimo de desproteger.

.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação.

ALMEIDA, Renato Rua. **Negociação coletiva e boa-fé objetiva**. São Paulo, 2010. Disponível em: http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renatorua_negociacao_coletiva_boa_fe.pdf. Acesso em: 9 jan. 2021.

AMORIM, Wilson Aparecida Costa de. **Negociações Coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015.

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

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TAVEIRA, Ulisses de Miranda. A determinação da norma mais favorável e a possibilidade de prevalência do acordo coletivo sobre a convenção da categoria. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 919, p. 529 - 550, mai. 2012. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em 08 jan. 2021.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

_____. **CLT - Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 10 out. 2020.

_____. **Decreto nº 49, de 27 de agosto de 1952**. Promulga a Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm#anexo7. Acesso em: 12 fev. 2021.

_____. **Decreto n. 1.256, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 12 fev.2021.

_____. **Lei n.º 10.101**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em 29 dez. 2020.

_____. **Lei n.º 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 25 jul. 2020.

_____. **Lei n.º 11.101**, de 09 de fevereiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm. Acesso em 29 dez. 2020.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 junho. 2020.

_____. **Lei n.º 14.020**, de 06 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em 17 nov. 2020.

_____. **Lei Complementar n.º 95**, de 26 de fevereiro de 1998. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm. Acesso em 29 dez. 2020.

_____. **Medida Provisória n.º 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

_____. **Medida Provisória n.º 936**, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Tribunal Pleno. Acórdão. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.468. Relator: Ministro Celso de Mello. Julgamento em 13 out.

2020. Diário Oficial da União, 27 out. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=75421213>. Acesso em: 26 set. 2020.

_____. **Supremo Tribunal Federal**. Tribunal Pleno. Acórdão. Recurso Extraordinário 590415. Relator: Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 abr. 2015. Diário Oficial da União. Brasília, 29 de maio 2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 16 nov. 2020.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 5ª Turma. Acórdão. Recurso Ordinário n. 00005235520135020008. Relator: Maria da Conceição Batista. Julgamento em 18 nov. 2014. Diário Oficial da União. São Paulo, 25 nov. 2014. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158634628/recurso-ordinario-ro-5235520135020008-sp-00005235520135020008-a28>. Acesso em: 11 out. 2020.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Décima Sétima Turma. Ementa. Recurso Ordinário n. 1000823-39.2020.5.02.0433. Relator: Ivete Bernardes Vieira. Julgamento em 04 mar. 2021. Diário Judicial Eletrônico. São Paulo, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1179341213/10008233920205020433-sp>. Acesso em: 28 abr. 2021.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Quarta Turma. Ementa. Recurso Ordinário n. 0020148-41.2015.5.04.0011. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse. Julgamento em 16 jun. 2018. Diário Judicial Eletrônico. Porto Alegre, 12 jun. 2020. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/469675333/recurso-ordinario-ro-201484120155040011/inteiro-teor-469675354>. Acesso em: 26 mar. 2021.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. 5ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 169001220075010341. Relator: Emmanoel Pereira. Julgamento em 27 de maio 2015. Diário Oficial da União. Brasília, 05 jun. 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195436870/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-169001220075010341>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BURMANN, Marcia Sanz; BORBA, Maria Alexandra André. A gig economy e a organização sindical. **Revista dos Tribunais**, v. 207, p. 323-340, nov/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em: 02 mai. 2021.

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 191, p. 39-54, jul 2018. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em: 02 mai. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASTRO, Daniel Penteadó. **O Princípio da Boa-fé no Código Civil em vigor**. Migalhas. São Paulo, 2004. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/6660/o-principio-da-boa-fe-no-codigo-civil-em-vigor>. Acesso em: 02 fev. 2021.

CHOHFI, Marcelo Chaim; CHOFI, Thiago. **Relações Sindicais e Negociações trabalhistas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

COSTA, Ilton Garcia da; PASCHOAL, Gustavo Henrique. Do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva como fator de exclusão social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 200, p. 79-96, abr/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/widgetshomepage?crumb-action=recreate&stnew=true&crumb-label=Home&area-of-interest=wlbrHome>. Acesso em: 04 dez. 2020.

CREPALDI, Joaquim Donizetti. **O Princípio de Proteção e a Flexibilização das normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

CUNHA, Sólón. **A prevalência do negociado sobre o legislado, como proposto na reforma, é constitucional?** OAB SP. 2019. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/noticias/2019/07/a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-como-proposto-na-reforma-e-constitucional->. Acesso em: 16 fev. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho e seus Princípios Informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, 2001. 20 p. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em: 13 nov. 2020.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 02, p. 387-412, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815/371371482>. Acesso em: 25 nov. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Anamatra**, Belo Horizonte, 2017.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Marcelo Carlos; MELO, Saulo Martins de. **Contribuição sindical pós-reforma e a contribuição negocial**. Revista TST. São Paulo, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146963/2018_ferreira_marcelo_contribuicao_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 fev. 2021.

FURTADO, Alan. **Uma Visão sobre a Compatibilidade do art. 611-A da CLT com a Constituição Federal e Normas Infraconstitucionais**. Mega Jurídico. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/uma-visao-sobre-a-compatibilidade-do-art-611-a-da-clt-com-a-constituicao-federal-e-normas-infraconstitucionais>. Acesso em: 16 jan. 2021.

GURGEL, Christianne Moreira Moraes; MARTINS, Adalberto. A autonomia privada coletiva de trabalho: da reforma trabalhista à Covid-19. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 213, p. 147-168, set-out 2020. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList>. Acesso em: 16 abr. 2021.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

JANUZI, Adriano; MAGALHÃES, Aline. **A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios**. Revista Publius. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293>. Acesso em: 17 fev. 2021.

JOÃO, Paulo Sergio. **A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva**. Conjur. São Paulo, 2018. Disponível

em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-judiciario-autonomia-vontade-coletiva>. Acesso em: 29 nov. 2020.

_____. **Reforma Trabalhista traz Flexibilização Responsável da CLT**. Conjur. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-13/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-traz-flexibilizacao-responsavel-clt>. Acesso em: 16 dez. 2020.

JUNIOR, Humberto Theodoro. **O Contrato e a sua Função Social**: A boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Patrícia Helena Azevedo. A hierarquia das fontes no direito do trabalho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 204, p. 163-169, ago. 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em 21 dez. 2020.

LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Crowdwork e o Trabalho on Demand**: A morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**. Paraná. n. 32, p. 175-190, jul. 2020.

MACHADO, Antônio Claudio da Costa; MARTINS, Adalberto; DOMINGOS, Savio. **CLT Interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 10. ed. São Paulo: Manole, 2019.

MACHADO, Laura Muller. **Legado de Uma Pandemia**: 26 vozes conversam sobre os aprendizados para a política pública. Rio de Janeiro: Autografia, 2021.

MAGANO, Octavio Bueno. **O Direito do Trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Validade da Negociação Coletiva sob a Ótica Constitucional**. Conjur. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-dez-23/reflexoes-trabalhistas-validade-negociacao-coletiva-otica-constitucional>. Acesso em: 20 fev. 2021.

_____. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas.

_____. **Negociação Coletiva de Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

_____. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, SERGIO PINTO. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASI, Domenico De. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: Figueiredo, 2011.

MATSUURA, Lilian. **Rigidez da CLT e tendências do TST preocupam empresas**. Conjur. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-abr-27/rigidez-clt-jurisprudencia-anacronica-tst-preocupam-empresas>. Acesso em: 14 fev. 2021.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Ana Julya. **A democratização das relações trabalhistas: o negociado sobre o legislado**. Revista Orbis Latina. Foz do Iguaçu, 2020. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/orbis/article/view/2171/1923>. Acesso em: 21 fev. 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Flexibilização de direitos por meio de negociação coletiva**. Conjur. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-28/reflexoes-trabalhistas-flexibilizacao-direitos-meio-negociacao-coletiva>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MORAES, Evaristo. **Apontamentos de Direito Operário**. Rio de Janeiro, 1905. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/xmlui/handle/123456789/589>. Acesso em: 12 mar. 2021.

MUNERATI, Ligia Ramia. A importância do acordo coletivo e da convenção coletiva no direito do trabalho e a prevalência destes sobre os textos legais no Brasil e na Europa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 211 - 222, nov/2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **As funções da negociação coletiva nos conflitos trabalhistas**. São Paulo, 2014. Disponível em:

http://www.mascaro.com.br/boletim/junho2014__edicao_180/as_funcoes_da_negociacao_coletiva_nos_conflitos_trabalhistas.html. Acesso em: 29 nov. 2020.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NAHAS, Thereza. **O novo Direito do Trabalho: institutos fundamentais**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

_____. Tempos de crise: A vez dos Sindicatos no marco de medidas para conter a crise social e econômica: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 211, Mai/Jun 2020. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em 12 dez. 2020.

NEGRÃO, Ricardo. **Preservação da Empresa**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

REGIÃO SUL FLUMINENSE - RJ. Convenção Coletiva de Trabalho. **Diário Oficial**. Convenção Coletiva de Trabalho da Metalurgia. Volta Redonda, 28 de outubro de 2015.

REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana Lamounier. A reforma trabalhista e a crise do direito sindical brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, p. 89-103, nov/2017. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em 18 fev. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUEZ, AMÉRICO PLÁ. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, p. 109-135, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2019. Tradução de: The Fourth Industrial Revolution.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A negociação coletiva e seu alcance no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 136, p. 109-121, out-dez/2009. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em 21 de abr. 2021.

SILVA, Renata Gonçalves da. **Modelo Sindical Brasileiro: representação, representatividade e flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo, 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Teoria Geral do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. ILO Conditions of Work and Employment Series. v. 71, p. 1-43. Geneva: 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso em: 22 de março 2020.

STUDART, Ana Paula Didier. O negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista dos Tribunais: Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 197, p. 33-55, jan/2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/search/run>. Acesso em 11 jan. 2021.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional da Empresa**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

Sites

BARRETO, Fátima. Os trabalhadores da construção civil na greve geral de 1919. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e da Madeira no Estado da Bahia, Bahia, 1 abr. 2016. Disponível em: <http://sintracom.org.br/2016/2016/04/01/os-trabalhadores-da-construcao-civil-na-greve-geral-de-1919/>. Acesso em: 10 maio 2021.

BARROS, Alerrandre. PIB tem queda recorde de 9,7% no 2º trimestre, auge do isolamento social. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28720-pib-tem-queda-recorde-de-9-7-no-2-trimestre-auge-do-isolamento-social>. Acesso em: 29 mar. 2021.

CAMPOS, Ana Cristina. IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019#:~:text=A%20informalidade%20no%20mercado%20de,aquelas%20com%20ensino%20superior%20completo>. Acesso em: 28 mar. 2021.

Confederação Nacional da Indústria. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. CNI. Brasília, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

CROWDWORD na Alemanha: É esse o futuro do trabalho?. Deutschland. 2018. Disponível em: <https://www.deutschland.de/pt-br/contact>. Acesso em: 29 mar. 2021.

GUIMARÃES, Leonardo. Entenda o que é recessão técnica e relembre o histórico de crises no Brasil. CNN BRASIL. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/09/01/o-que-e-recessao-tecnica-e-quando-isso-ja-aconteceu-no-brasil>. Acesso em: 29 mar. 2021.

JOVANA, Samanta. O que é Gig Economy? Tudo o que você precisa saber para fazer parte dessa tendência. 2018. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/gig-economy/>. Acesso em: 29 mar. 2021.

JUNQUEIRA, Felipe. Apple tem 1 bilhão de iPhones ativos no mundo e pode bater recorde em 2021. 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/smartphone/apple-tem-1-bilhao-de-iphones-ativos-no-mundo-e-pode-bater-recorde-em-2021-173709/>. Acesso em: 24 mar. 2021.

PENNAFORT, Roberta. Presidente do TST defende flexibilização da CLT para superação da crise. *Época Negócios*. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2016/08/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-da-clt-para-superacao-da-crise.html>. Acesso em: 14 fev. 2021.

POMBO, Bárbara. Ministro do STF reforça prevalência do negociado sobre o legislado em causa trabalhista. *Notícias UOL. Política*. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/09/14/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista.htm>. Acesso em: 18 fev. 2021.

SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2021.